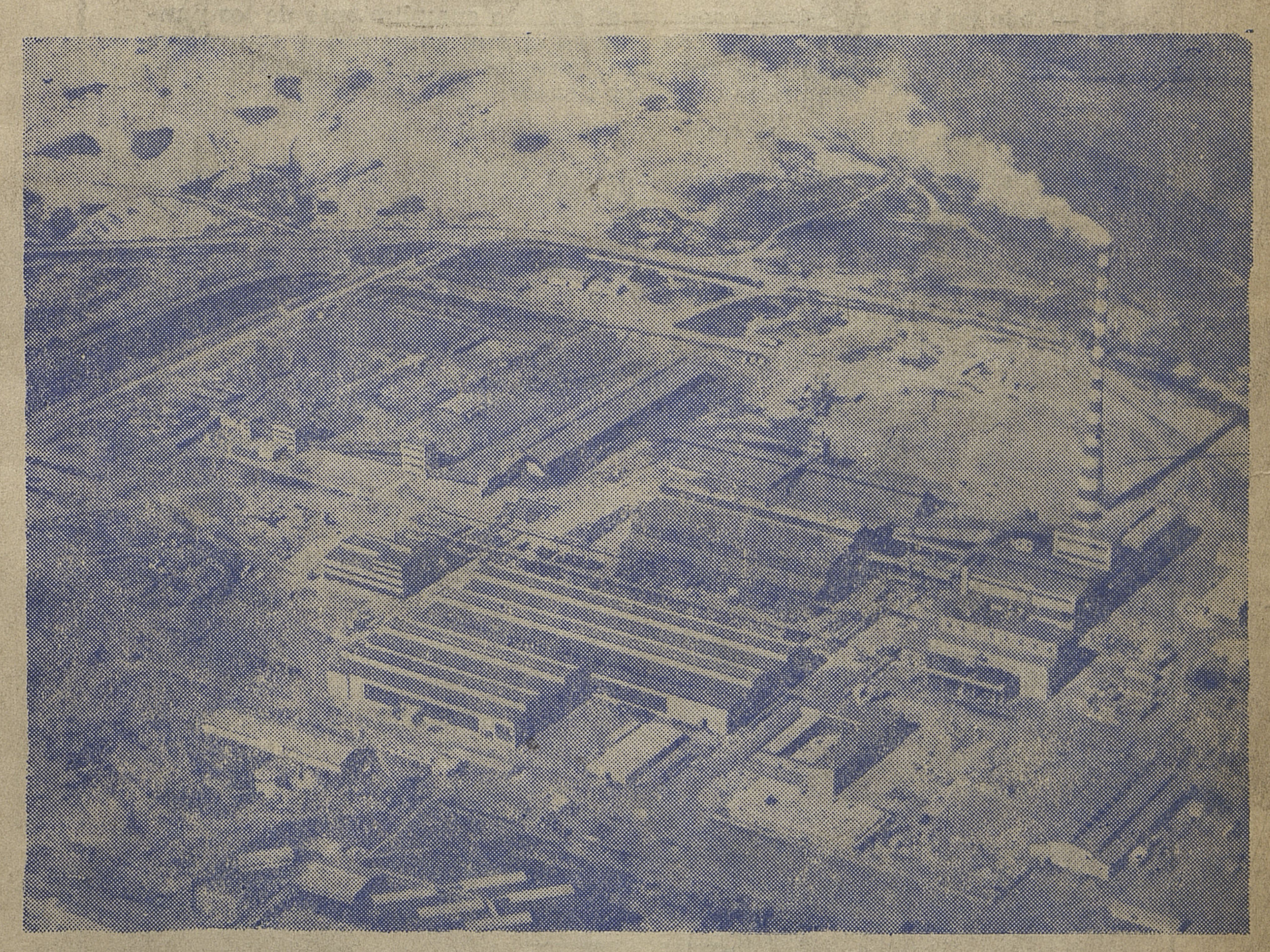
LA UNIDAD

ORGANO OFICIAL DE LOS OBREROS DE ENAMI - LAS VENTANAS



VISTA AEREA DE LA FUNDICION Y REFINERIA LAS VENTANAS

AÑO I - OCTUBRE DE 1969 - N.° 1

Informaciones de Ultima Hora.

La Administración de la Fundición y Refinería Ventanas, conjuntamente con las Directivas de las Asociaciones de Empleados y Operarios, ante los últimos hechos acontecidos en el país, acuerdan:

1.—Los Trabajadores de la Fundición y Refinería Ventanas apoyan la Constitución Política del Estado y sus Autoridades; en consecuencia rechazan el movimiento de subversión de algunas unidades del Ejército.

2.—Los trabajadores continuarán desarrollando sus labores normalmente e incluso intensificarán sus esfuerzos para mantener la producción.

3.—Todo trabajador deberá cooperar al estricto cumplimiento de los puntos N.o 1 y N.o 2 e incluso cooperar en el sentido de que si se produce un hecho contrario a lo acordado, sean los propios trabajadores, los que hagan las denuncias correspondientes.

4.—Mantener en estado de "alerta" a todos los trabajadores.

5.—Se acuerda el redoble de Vigilancia y el Acuartelamiento de Bomberos, conforme a las instrucciones del Departamento de Relaciones Industriales.

6.—Cualquier trabajador que sorprenda a personas extrañas a la faena en actitud sospechosa o penetrando a ella deberá dar cuenta y detenerla de inmediato.

JUAN ARAYA BRIONES
Jefe de Relac. Industriales

JOSELIN GONZALEZ
Ingeniero Administrador

POR ASOCIACION DE EMPLEADOS:

MARCOS ANFRENS GUERRA
Secretario

RAUL GALLEGUILLOS A.
Delegado del Personal

POR ASOCIACION DE OPERARIOS:

RAUL ECHEVERRIA ROJAS
Secretario

BENJAMIN PAILAQUEO O.
Director

VENTANAS, 21 de Octubre de 1969.

NOTA:— La Asociación de Operarios de ENAMI, comunica a las bases de todo el País, que el Congreso Nacional de los Trabajadores de ENAMI se celebrará entre los días 29 de Noviembre al 5 de Diciembre, en Paipote, por lo que éstas deberán designar en breve a sus representantes.

UN COMENTARIO

por LUIS

Distinguido Concesionario:

Hay días que uno amanece con el Indio, y se aguanta. No pasa nada. Total, es solo un día, lo que significa normalmente 16 horas, más 8 que se duermen olvidando el Indio, y hasta otra vez. Mi caso es otro. El Indio mío es del tipo cargante. También le podría decir que es Especial. No es por un día. Para serle franco me acompaña, cuando hay un motivo, justamente hasta que lo hago reventar sacudiéndome ese motivo.

Aquí es donde entra Ud., mi querido Concesionario del Casino. Este Indio mío Especial está cargado desde hace tiempo con Ud., y no se confunda, no es porque Ud. sea muy dije o cosa por el estilo, sino que es por lo mal que Ud., mi querido baisano, cumple sus funciones de Concesionario.

Yo no me escondo. Mi nombre lo encuentra Ud. arriba de esta columna. Lo que omito de intención es el apellido de mi madre y eso, por la sencilla razón que no admito a nadie que me la recuerde sin conocerla. Así es la cosa. Ud. me comprende.

Aclarado el punto, vamos al hueso que esta vez me toca roer.

Ojalá que este párrafo quede entre nosotros. Quiero decir que, por lo menos, no nos escuche el Sr. Administrador y por su parte, se le ocurra apretarle las clavijas a alguien.

Yo no sé, cómo es que nadie se ha dado cuenta del tiempo que se pierde en el Casino, esperando que a uno le sirvan el almuerzo. Ese tiempo significa para la Empresa más producción; para nosotros, los trabajadores, mejor y más pronta atención.

Si Ud. se fija, yo no lo pregunto para que resalte, y el Sr. Administrador se dé cuenta. No señor. Lo digo, ex profeso, así, de pasadita, como para que se le pase inadvertido. ¿Cómo dice? ¿Qué le robaron las cucharas y los tenedores? ¿También los cuchillos? Espere un poco. Aclaremos el panorama. Por favor, no me diga que se los robaron los trabajadores. No. No. No. Mientras no pueda Ud. probarlo, ni siquiera lo piense, porque puede acarrearle mas de un disgusto.

Eso si que está mejor quirido Concesionario. ¡Se perdió el servicio! Lo siento en el alma, pero, permítame decirle que el remedio lo tuvo Ud. en la mano. ¿Qué cómo? ¡Lógico! Le diré lo que pienso. A lo mejor todavía le sirve, lo que le digo.

Si sacamos la cuenta, Ud. nos cobra E° 5,50 por la bandeja y E° 6, servido en la mesa.

La calidad es la misma. La cantidad es la misma. De la calidad, cuando tengamos más tiempo vamos a conversar. Ahora el problema es otro.

Lo que quiero decirle, es que la diferencia se la pagamos por la diferencia de atención. Es decir, por el trabajo. Eso está claro. También está claro que no es Ud., mi quirido baisano, el que sirve a la mesa. No es el que trabaja. Los E° 0,50 son POR EL TRABAJO. Es decir, por cada trabajador que se atiende, siguiendo esta lógica, el muchacho que lo hace debe ganar E° 0,50. Entre paréntesis, siendo así, no se justifica que alguien tenga que pagar aparte para conseguir buena atención y ésto, en perjuicio de sus propios compañeros. En buen romance, ésto se llama coima, y quien practica este deporte, SI merece que Ud. y yo nos acordemos del apellido de su mamá. ¿Vé cómo podemos llegar a un buen acuerdo? ¿Cómo dice? ¿Qué ese es el sistema? Es decir, Ud. les paga E° 0,50 por cada uno que atienden.

Claro está que no voy a dudar de su palabra. Eso sí. Permítame decirle. En este caso. Ud. ha perdido su tiempo y su autoridad.

Lo que debe hacer entonces ,es entregar a cada uno de los muchachos, digamos que unas 4 ó 5 mesas con servicio completo bajo su responsabilidad.

Le aseguro que con ésto y, no se le olvide, pagándoles esa diferencia que comentábamos, esa misma, E° 0,50 por atención, los muchachos devolverán con creces el tiempo que, hasta aquí, ha perdido la Producción y, a lo mejor, hasta recupera Ud. ese prestigio que ha ido perdiendo.

Qué Alá sea con Ud. y le perdone sus pecadillos para que no se dé el caso que tenga que irse A lá... lo proteja.

Lo Saluda,

LUIS.

CRONICA:

La entrevista del MES

EL TRABAJADOR DE AYER



JUAN VALENZUELA GODOY

JUAN VALENZUELA GODOY, nacido el 21 de Julio de 1914, ingresó a la Empresa el 6 de Marzo de 1952, en la Fundición de Paipote, que en aquel tiempo era Empresa Nacional de Fundiciones, habiéndose desempeñado anteriormente en el mineral de Potrerillos, sirviendo en dicha compañía durante 13 años, retirándose el 4 de marzo de 1952, para ingresar a lo que hoy es Empresa Nacional de Minería. Su primer trabajo fue en la planta de chancado, y aún recuerda a su jefe más inmediato, señor de apellido Merino. Su trabajo lo desempeñaba en las correas transportadoras que abastecían las tolvas del horno Reverbero, posteriormente lo envían a trabajar a la cancha de cobre, donde recibía la producción. Paso algún tiempo en estos menesteres, volviendo posteriormente a su antiguo lugar de trabajo, hasta ser enviado a Ventanas.

Juan Valenzuela, al conversar con nosotros, nos muestra su personalidad de cuerpo entero, parece un hombre feliz, realizado en cierto modo, aunque con algunas amarguras, que por lo demás se justifican. Con nosotros entra a un terreno personal, hace algunos recuerdos:

En Paipote fue Director Sindical durante dos períodos, luego al perder la calidad de sindicato, pasa a ser dirigente de la Asociación; pasando posteriormente a ser Dirigente Nacional de Federación, por dos períodos de 2 años cada uno.

De allí que sea interesante preguntarle a nuestro amigo y compañero de trabajo, algunas de sus experiencias. Nos dice con un cierto dejo de desconsuelo y satisfacción a la vez, la gente antes tenía más conciencia, ya hoy no es lo mismo, a pesar de que se presentan mejores perspectivas por cuanto ahora hay más preparación. Aunque no se considera pesimista, en el futuro que viene, cree que la situación tendrá que ir cambiando. Eso se consigue haciendo realidad el nombre de la revista, respaldando a los dirigentes, cualquiera que fuera, sin anteponer en las luchas gremiales la ambición de tipo personal.

Hemos preferido hacerle a nuestro entrevistado de Hoy, algunas preguntas más directas, como las siguientes:

¿Cree usted, que el hecho de haber sido dirigente le ha traído algunas satisfacciones? Respuesta: Personalmente en lo reivindicativo categóricamente ¡no!, pero ¡sí! en mi propia formación como hombre me ayudó a formar mi personalidad, me enseñó a respetar a mis amigos y también a mis adversarios aunque creo no haberlos tenido por lo menos durante mi gestión de dirigente, esto es lo último.

¿Qué consejos daría usted, como Juan Valenzuela a los dirigentes de hoy y a los de mañana? Respuesta: Aunque no sea el caso de la actual directiva, respetar siempre a los compañeros, formar conciencia en las bases mediante la capacitación sindical y posteriormente vaciar aquellos conocimientos en la gran masa, discutir siempre con antecedentes, no ser autoritario, aprender a recibir las críticas y cuando éstas sean desmedidas, contestarlas con respeto. Creo que la labor de los dirigentes no sólo debe remontarse a conseguir más plata, sino también a formar y educar a las bases. En la actualidad están los medios para llegar a ello, como charlas de Educación Sexual, Complejo Industrial Enami, capacitar al hombre en las mismas faenas, enseñanza que debieran entregar los señores técnicos e ingenieros, pero respaldados por los dirigentes.

¿Qué crítica le haría Ud. a la Empresa? Respuesta: Su falta de visión para interesar al trabajador en la realización de éste como persona, no se escucha las opiniones de los trabajadores frente a problemas que la mayor de las veces son de fácil solución, la poca atención que brinda a los dirigentes, y en muchos casos los mira como enemigos peligrosos a los cuales hay que eliminar, sin darse cuenta que éstos son factores de tranquilidad para las faenas mismas. Por cuanto es preferible el diálogo entre Empresa y cinco personas que traen la representatividad total y no con mil o dos mil a la vez.

La empresa debiera entregar un mejor bienestar a sus trabajadores, por cuanto su capacidad económica es suficiente.

Eso mismo daría a la empresa una mayor producción, por cuanto no hay peor trabajador que aquel que tiene problemas económicos por cuanto es común que se pase el día pensando cómo solucionar sus gravísimos problemas, y por último espero que con el tiempo cambie su mentalidad, hacia los trabajadores y comprenda que juntos Trabajador y Empresa producirán más y mejor.

¿Qué aconsejaría usted a los trabajadores jóvenes de hoy? Algo fundamental, que den una buena educación a sus hijos y completa con el objeto que ellos tengan herramientas poderosas para luchar en la vida, acercando a esos niños de hoy a formar mañana una Sociedad más justa.

Ahora, quisiera contestar una pregunta que ustedes no me han hecho y que se relaciona con la publicación de esta revista. Creo sinceramente que es una de las ideas más acertadas de nuestra actual directiva, ya que por fin va a contar con un Organo Oficial propio al servicio de los trabajadores. Quisiera a través de estas líneas decirle a todos mis compañeros que colaboren con quienes están a cargo de la revista, ya que esto constituye un esfuerzo no sólo mirado en lo económico sino en el esfuerzo que deberán desplegar los colaboradores de la dirección de la revista en lo físico. Deseo terminar agradeciendo a la Dirección de la revista el haber sido el primer trabajador considerado para la entrevista del mes, estoy consciente que en la empresa hay muchos compañeros con más méritos que yo.

Lo Bueno, lo Malo y lo Feo

Por PLACIDO

LO.BUENO: Los Cursos Sindicales, organizados por la Asociación de Operarios en combinación con la Universidad de Chile, pues le conviene tanto a la Empresa como al gremio el tener buenos dirigentes para discutir en forma seria y responsable los problemas de los trabajadores.

LO MALO: El poco respeto que hay por parte Empresa a la Carrera Funcionaria.

LO FEO: El aspecto que presenta a las visitas la faena misma, pues todas las construcciones que se efectúan son de carácter provisoria y al final quedan en forma definitiva.

LOS QUE NOS CAUSA ENVIDIA: El reajuste del 45%, más regalías que lograron los Trabajadores del TENIENTE.

LO QUE NOS URGE: Que llegue pronto el mes de Abril para poder tener aumento de sueldo.

LO QUE NOS COMPLICA LA VIDA: La aplicación del Sistema de Computación.

LO QUE NOS CAUSA ADMIRACION: La creación de una Villa Olímpica en Concón, por la Empresa Nacional del Petróleo.

LO MAS ESPERADO: La entrega de las casas de la Comunidad "COVIETRA", en Concón, para el mes de Febrero.

LO POSITIVO: La Comunidad Alejandro Hales, que soluciona el problema habitacional a más de 130 trabajadores de Ventanas.

AQUI SU PLAN HABITACIONAL

Al empezar esta crónica, dejaremos en claro que esta tribuna estará abierta a todos los grupos de trabajadores que se han organizado en cooperativa o comunidades, a fin de que muestren los esfuerzos realizados para solucionar los distintos problemas habitacionales; ésto lo iremos entregando de acuerdo con el orden en que se han organizado los distintos grupos, de allí que la entrevista de hoy sea a la más antigua de ellas.

COOPERATIVA DE VIVIENDAS Y SERVICIOS HABITACIONALES

COVIETRA ENAMI LTDA.

Esta Cooperativa, tiene su fecha de nacimiento un día 19 de octubre de 1965, formándose en esa oportunidad una directiva que tuvo el carácter de comité organizador, siendo sus dirigentes las siguientes personas:

Presidente, Abelardo Olguín M.

Vicepresidente, Luis Sepúlveda.

Secretario, Raúl Vergara.

Tesorero, Chile A. Guerra.

Protesorero, Eliseo González.

1.er Director, Benito Conejeras.

2.o Director, Delfín Fuentes,

3.er Director, Braulio Madrid, y

4.o Director, Fernando Villarroel.

En esa oportunidad, también se nombra como Presidente Honorario al Ingeniero Jefe de Servicios a la Producción, señor Arturo Carvajal P., esta cooperativa parte con un número que llega a 138 personas. La sigla de esta cooperativa corresponde al ingenio de uno de nuestros socios y ex dirigente, señor Delfín Fuentes, quien en un concurso de un nombre apropiado, le puso "COVIETRA". Después de atravesar por una serie de formalidades, con el objeto de buscar el lugar adecuado para adquirir los terrenos, se decidió por Concón, se pasó a enfrentar problemas propios de una cooperativa, como es su personalidad jurídica, consiguiéndola por un decreto de ley, el día 2 de Enero de 1967. Las características de las casas a construir serán con las siguientes dimensiones 65,17 mt2 por un valor aproximado de Eº 29.000,— Posteriormente se llega a un acuerdo con la firma constructora "SEG", aportando otro esfuerzo económico, entregándose las casas totalmente terminadas y en lo posible con jardines frontales instalados.

Esta obra comenzó definitivamente su construcción el lunes 19 de Septiembre ppdo., cuyo plazo de entrega no podrá ser superior a los 200 días. La actual directiva de esta cooperativa esta constituída de la siguiente manera:

Presidente titular: Abelardo Olguín M.

Vicepresidente titular: Aníbal Miranda M.

Secretario titular, Raúl Vergara V.

1.er director titular, Sr. Eloy San Martín G.

2.o Director titular, Sr. Juan Otárola L.

Presidente suplente: Aladino Julio R.

Vicepresidente, suplente, Eleodoro Rojas.

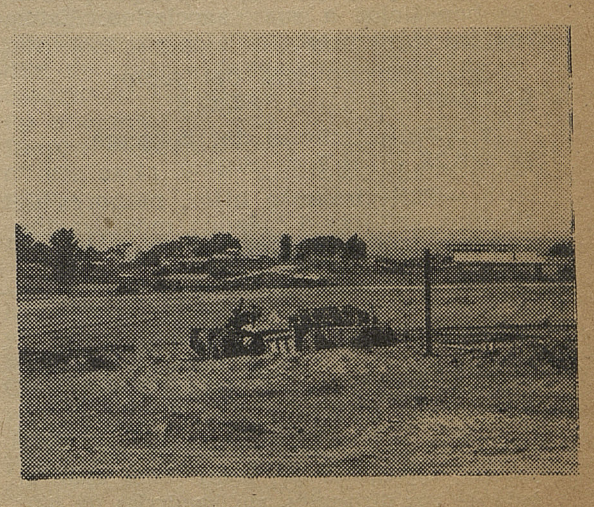
Secretario suplente, Rolando Manríquez C.

1.er Director suplente, Rosamel Muga N.

2.o Director suplente, José Cuevas P.

Junta de Vigilancia: titulares, Juan Romo A., Mario Olivares Z., Dagoberto Toloza P., Fernando Valdés A., y Guillermo Cifuentes C.

Gerente General, José Pavez Retamal.



Comienzos de las faenas de COVIETRA

UNION DE AYUDA MUTUA

Fue en el mes de mayo de 1968, cuando un grupo de trabajadores pertenecientes al Servicio de Vigilancia, decidieron agruparse en una sociedad de carácter mutualista, cuyo objetivo principal sería prestar ayuda a aquéllos asociados, que tocados por la mala fortuna deben hacer frente a gastos no presupuestados ,como son los casos de enfermedad, accidentes o fallecimientos de familiares.

UNION DE AYUDA MUTUA, cuenta a la fecha con 49 socios activos, igualmente de diferentes secciones de la usina.

La sociedad está representada por el período 1969-1970 por la siguiente directiva:

Presidente, Sr. Héctor Astudillo G.

Secretario, Sr. José Retamal A.

Tesorero, Sr. Nemo D'Aquin,

Protesorero, Sr. Julio Brito.

Director, Sr. Pedro Valenzuela.

Los requisitos de esta mutualidad establece una cancelación de cuota de ingreso y cuota social mensual.

Al ser aceptada la postulación del nuevo socio, éste después de 4 meses de antiguedad, obtiene beneficios que solucionarán en parte la situación que lo aqueja.

Desde su fundación el 31 de Mayo de 1968, la UNION DE AYUDA MUTUA, a medida de sus recursos económicos, ha venido mejorando en forma paulatina, los beneficios a sus asociados. Estos son los siguientes:

1.—Fallecimiento del socio: Eº 716,25 (1 1/2 v. Stgo.)

2.—Fallecimiento del cónyuge, Eº 716,25 (1 1/2 v. Stgo.)

3.—Fallecimiento hijos, menores de 18 años, solteros o casados, movilización de los deudos en micro o taxi dentro de la ciudad donde ocurriere el deceso, Eº 358,13 (75% Vital Santiago).

5.—Fallecimiento de los padres del socio, padres de la cónyuge del socio, el beneficio es igual al punto 4.

OTROS BENEFICIOS.—

1.—ENFERMEDAD En caso de enfermedad, la Sociedad cancela a sus asociados, desde el primer día, la suma de Eº 15,— diarios por un espacio de 60 días. Si la enfermedad excediera de los 2 meses, los Estatutos contemplan una erogación obligatoria de todos sus asociados.

2.— PRESTAMOS.— En reunión de fecha 22 agosto 1969, se aprueba el beneficio de préstamo a los socios. Esta conquista es otorgada como sigue:

El capital de la Sociedad destinado a préstamos es del orden de un 30% del capital total. La cantidad a facilitar es la veinteava parte del 30% del capital total. A mayor capital total de la Sociedad, mayor es la cantidad a facilitar.

El interés aplicado al préstamo es de un 5%, que serviría para incrementar los fondos de la Mutual, descontado en 2 mensualidades, previa firma de un mandato, en que se otorga poder a la Sociedad para descontarlo de sus remuneraciones.

Gracias a la labor de sus dirigentes y al interés de sus asociados, la "Unión de Ayuda Mutua", no se ha visto en ningún momento obligada a tomar medidas de urgencia para cumplir sus compromisos. Es así que se ha considerado una reunión extraordinaria, en la que se trataría sobre el ingreso de un mayor número de socios de diferentes secciones, para así fomentar el mutualismo, que nació de la iniciativa, el esfuerzo y perseverancia del Servicio de Vigilancia de ENAMI-Ventanas.

AQUI FEDERACION...

(De la pág. 4)

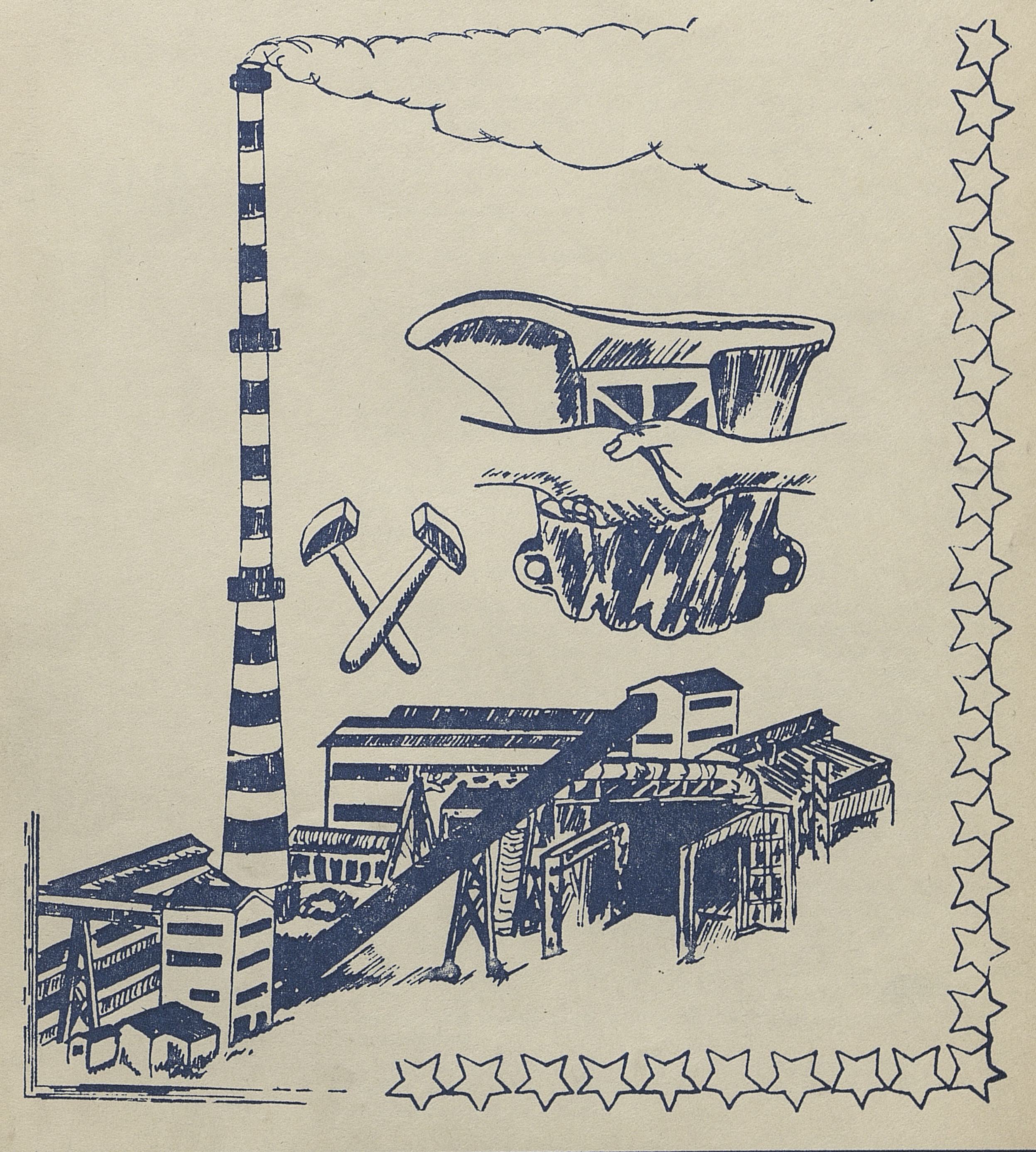
en forma conjunta, demostrando que existe unidad de criterios y planteamientos, en lo que atañe a reivindicaciones para los trabajadores, suponemos que todos ellos están al lado de sus dirigentes, sin banderías de ningún tipo, única manera de lograr nuestras justas aspiraciones, por cuanto lo que más interesa es la UNIDAD de los trabajadores de la Empresa, esto es a todo nivel y en donde se debe tener una conciencia clara y precisa y no andar con titubeos que a nada conducen.

FEDERACION NACIONAL REGIONAL SUR

VENTANAS, 3 de Octubre de 1969.

LA UNIDAD

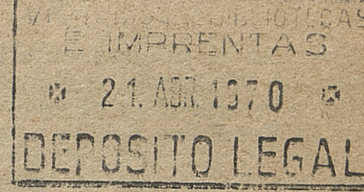
ORGANO OFICIAL DE LOS OBREROS DE ENAMI - LAS VENTANAS



AÑO I - NOVIEMBRE DE 1969 - N.º 2

"LA UNIDAD"

REVISTA DE LOS OPERARIOS
DE LA EMPRESA NACIONAL
DE MINERIA
(ENAMI)
Director:
Carlos García B.
Casilla 186 — Quintero



AUSTRALIA

Veamos este país que tiene un territorio un poco menor que el de EE. UU. y una población algo superior a la de Chile y posee industrias que por lo escaso de personal no están a todo ritmo. Para remediar esto, dicho país ha abierto sus puertas a toda persona que desee inmigrar sin necesidad de que sea profesional, como tampoco es un obstáculo para encontrar trabajo, el "número de cargas familiares" o "edad", sino todo lo contrario, porque a éstos más ayuda les prestan. Además, según dicen, que una familia se mantiene perfectamente con 50 dólares semanales, que por lo demás es el jornal que gana cualquier operario.

Con respecto a las comodidades, un obrero puede tener un televisor y también hasta un auto, como ya lo tienen algunos compañeros que se encuentran por esos lados.

Al obrero se le da toda clase de facilidades con respecto a su trabajo y adaptación al mismo, trabajan de lunes a viernes, con un total de 40 horas semanales. Más otras garantías que sería largo enumerar. ¡Qué lindo país!

Ahora cabe preguntarse ¿Por qué nuestros compañeros están renunciando a la Empresa? ¿Acaso no piensan responsablemente en sus familiares o en la seguridad de trabajo que les ofrece ENAMI?

¡No! parece que aún no han madurado bien.

Pero creo, que, a mi manera de pensar, los señores Jefes y Ejecutivos de la Empresa, deberían preocuparse por esta ola de renuncias que ha llegado a Ventanas y que dejan escapar tan fácilmente a todos estos compañeros, ya que la única que pierde es ENAMI y por tanto, nuestro país, porque todo el personal que se va y que aquí se le enseñó y aprendió a trabajar en este tipo de faena, lo va a aprovechar en su beneficio otra industria de otro país.

¿No sería posible que a todos se nos compensara de alguna forma para no continuar ese éxodo? Porque a la larga y como se está haciendo, no va a quedar ninguno que pueda gozar de un quinquenio.

No es mi deseo que este comentario se tome como una sugerencia para que la Empresa o Gobierno prohiba esta emigración, porque la encuentro muy lógica por parte de mis compañeros, que busquen en otra parte lo que aquí no podrán encontrar, sino que se proceda a un arreglo económico a nuestra actual situación y poder vivir más cómodos en nuestra patria y no vernos obligados a irnos a otra que no conocemos.

Espero que estas líneas tengan eco en alguna parte, y así todos afirmemos nuestras sueltas raíces en la Fundición y Refinería de Ventanas.

CARLOS GARCIA B.,
Director.

"Lo bueno, lo malo y lo feo"

(Por PLACIDO)

LO BUENO: La reelección de la Directiva Asociación OO. al ser elegidos nuevamente, se les reconoce su buena gestión como dirigentes y se da un amplio respaldo.

LO MALO: Que en Fundición y Refinería Ventanas "Faena de Producción" contemos con 1.300 trabajadores y solamente con 8 vehículos propios de la Empresa para su personal (4 camionetas, 2 Bel-Air y 2 Carry-Alls). En consecuencia que Santiago, con 300 trabajadores (aproximadamente) y movilización a la puerta, cuenta con más de 50 vehículos.

LO FEO: La indiferencia de la Empresa para con el éxodo de sus trabajadores hacia Australia. Sabemos que se han ido técnicos, empleados y obreros especializados y que además en la Embajada de Australia existen más de 150 solicitudes de personal de ENAMI que desea irse a ese progresista país. Ojalá que el reajuste de este año valga la pena, porque si no... ¿———?

"SALPICON"

LO QUE FLOTA EN EL AMBIENTE: La formación de un Comando Unico de Trabajadores de ENAMI, creo que no nos pararía nadie, ojalá resulte.

UNA ESPERANZA Que el nuevo concesionario brinde una atención esmerada para con nosotros.

SOLIDARIDAD EJEMPLARIZADORA: La actitud de los compañeros que se negaron a almorzar en el Casino Operarios, dada la mala calidad de los alimentos.

LO MAS ESPERADO: Que los compañeros delegados al Congreso del Norte, tengan una participación sobresaliente y dejen bien puesto el nombre de Ventanas "es lo que todos esperamos".

UNA SUGERENCIA: Que uno de los acuerdos del Congreso sea la modificación del actual sistema de Bienestar, porque sus beneficios dejan al margen al grupo familiar del trabajador. ¿No es eso algo momio?

LO QUE CUESTA: Subirse a la micro de sobretiempo de las 19 horas con destino al Puerto. No hay ningún control.

LO NEGATIVO: La no integración ante el Directorio de la Empresa, de un empleado y un operario, para que participen en sus decisiones y acuerdos.

LO POSITIVO: Que ahora contamos con una atención médica permanente en la faena, lo cual ha solucionado en forma total el problema asistencial médico de Fundición y Refinería Ventanas, al mismo tiempo que se cuenta con una sala con cuatro (4) camas de emergencia para la atención de los trabajadores accidentados y enfermos graves.

EJEMPLO QUE RECONFORTA: La actitud de los trabajadores de "ENAP" que con un paro de dos (2) horas de brazos caídos, lograron de sus ejecutivos un aguinaldo especial para Fiestas de Navidad.

UNIDAD: Un concepto claro

El mundo, su gente, vive en permanente "evolución" o "revolución" como siguiendo el curso inexorable impuesto por su heliocéntrico sistema planetario que lo domina y lo rige por un pasado y un futuro eterno.

Esta evolución o revolución alcanzan sus más variadas actividades, sus hábitos de vida, sus expresiones artísticas, culturales y la propia expresión idiomática.

Sobre esta evolución o revolución la gente se pone "in", "en onda", "en la línea", "chori" o "a la moda", como se dice en nuestros fecundos chilenismos, siempre que sea adepta a las transformaciones impuestas.

Por el contrario, se está "out-side" "fuera de época", se es un "tradicionalista", "conservador", un "antidiluviano", "un megaterio" o un "momio", para usar expresiones análogas de nuestro idioma "chileno" y que calzan con las definiciones de la otra cara de medalla si se va contra los dictados de las transformaciones.

En Chile se vive la época de la revolución del idioma con gran intensidad. Están "in" algunas expresiones como: 'reforma agraria", "nacionalización" "chilenización", "desarrollo", "viga maestra", "a nivel de", "imperialismo", "unidad popular", "UNIDAD".

¡Sí!, UNIDAD.

Unidad con apellidos y Unidad a secas.

Analicemos la última Unidad. Esa que sirve para nominar esta Revista Gremial.

Es en primer lugar: UNIDAD a secas.

¿Qué es UNIDAD?

Para ser veraces y precisos consultemos un Diccionario.

Dice: "Unidad: Propiedad de todo ser en virtud de la cual no puede dividirse sin que su esencia se destruya o altere. Unión o conformidad".

Y vale la pena tener muy en claro este significado porque también hay una palabra que siendo parecida en su etimología es totalmente opuesta conceptualmente: UNICIDAD.

Según el Diccionario, "UNICIDAD: Calidad de único".

Así pues, si el nombre de esta Revista y la intención de él es Unidad en su justo significado, se aplaudirá la denominación dada y los trabajadores que cultivan un gran sentido de intuición, percibirán los nobles objetivos que esta acción unitaria, expresada en este órgano de difusión, persigue para lograr cada día mayores y mejores triunfos para todos los trabajadores unidos.

Para que responda a esta justa intención es necesario que la gran masa formada por los hombres de trabajo de nuestra Empresa tome conciencia que habrá verdadera Unidad de los Trabajadores en la medida que todos se interesen y participen de esta Entidad Gremial. Habrá verdadera Unidad siempre que haya participación de TODOS en la responsabilidad de la Institución. Habrá verdadera Unidad en la medida que se prescinda de la pugna política egoísta que hoy anima a los trabajadores. Y sólo habrá verdadera Unidad en la medida que cada individuo se sienta solidario de la comunidad de Trabajadores en medio de la cual existe y desarrolla sus inquietudes espirituales.

Si no se crean estas condiciones se corre el peligro que en un futuro imposible de determinar en su proximidad, en vez de Unidad haya Unicidad. Eso sí sería grave porque la diferencia entre una y otra es inconmensurable.

Por la Unidad se ha logrado el Triunfo.

Por la Unicidad se ha creado el caos y la derrota.

Con Unidad se defiende una causa justa.

(SIGUE A LA VUELTA)

Con Unicidad se imponen las injusticias.

Con Unidad se crea respeto y democracia.

Con Unicidad se crea arbitrariedad y despotismo.

Con Unidad pueblos enteros, unidos en una misma latencia solidaria, han salido de la destrucción física y moral producida por la guerra y han alcanzado prosperidad y libertad.

Con Unicidad pueblos enteros han caído en manos de un tirano que les ha arrebatado la libertad y los ha sumergido en la desesperanza.

Con la Unidad los Trabajadores pueden dar las más nobles luchas por sus aspiraciones sociales, económicas, culturales y espirituales.

Con la Unicidad los Trabajadores pueden ser utilizados, como en más de una oportunidad lo han sido, para servir intereses de inescrupulosos, reñidos con la más elemental conciencia de lo que los propios Trabajadores son y representan.

Como se puede apreciar, una Revista con un nombre muy bien puesto y que invita a la reflexión.

GERMAN LOPEZ DROGUETT

LA SECCION DEL MES

PATIO DE ALMACENAMIENTO

LABORES QUE DESARROLLA PATIO DE ALMACENAMIENTO

Dentro del complejo industrial de Fundición y Refinería Ventanas, ésta sección puede catalogarse como el nervio motor que hace funcionar a la Nave de Refino a Fuego y a la Nave Electrolítica.

El personal de Patio está dividido en la siguiente forma:

1º— RECEPCION BLISTER: Un capataz, dos empleados y nueve operarios que ocupan los cargos de Grueros, Horquilleros, Tractoristas, Pesador-Recepcionista y enganchadores. Este grupo de trabajadores está encargado de la recepción de Blister de Paipote, Sociedad Minera El Teniente, Chuquicamata, Disputada Las Condes y también el Blister moldeado en esta Fundición. Además se deben preocupar de la preparación de Cargas a la Nave de Refino a Fuego, y preparación de embarques, de Cátodos al extranjero. El tonelaje movilizado mensualmente tiene un promedio de 11.250 toneladas. También ejecutan otras labores de menor importancia.

2º—TURNOS ROTATIVOS: Tres turnos que cubren las 24 horas del día. Cada turno consta de un Capataz, dos Empleados y nueve Operarios.

La función de cada grupo consiste en enviar cada carga para los hornos Refino a Fuego ya sea Anodos o Wire Bars, estipulando el tipo y la cantidad de material para cada proceso.

Recepcionar los siguientes diferentes moldeos, controlando las unidades y tonelajes, preparar y seleccionar ánodos comerciales y ánodos Hojas Madres, para ser enviados a la Nave Electrolítica.

Retirar restos de producción de sección Moldeo y Restos de ánodos de Nave Electrolítica, como también una variedad de faenas más.

El tonelaje general movido mensualmente por cada turno tiene promedio de 11.933 tons.

Recepción y Despacho de Wire-Bars Aquí laboran: Un Capataz, dos Empleados y 10 operarios.

Las funciones de este grupo son las recepciones de producciones de Wire-Bars, las cuales son controladas por medio de romanas, separadas por horas de moldeo y número de producción.

(SIGUE A LA VUELTA)

El Trabajo

Por FRAMEGON

El trabajo es la vida misma del hombre; ha sido definido como una colaboración social prestada a nuestros semejantes.

El trabajo, en el significado económico, es cualquier esfuerzo que realiza el hombre para producir.

La palabra trabajador no indica solamente al obrero, es decir, el que realiza un trabajo manual, sino que se aplica con igual razón a cualquier tipo de labor intelectual.

En el mundo existen actualmente una infinidad de actividades que los hombres desarrollan según sus preferencias, posibilidades y capacidad. Ninguna de esas actividades se realiza exclusivamente con un trabajo físico o intelectual. Todo trabajo manual requiere un esfuerzo más o menos grande del intelecto, así como todo trabajo intelectual también se lleva a cabo con un esfuerzo físico. Es decir entonces que, con diferencia de grados, en toda actividad humana intervienen las energías físicas, las mentales y, además de las morales, en cuanto se requiere voluntad, tenacidad y constancia para superar las dificultades.

En la actividad productiva del trabajo se distinguen tres fases:

1º El trabajo de quien descubre, inventa o realiza progresos técnicos (trabajo incentivo o creador). Es un trabajo específicamente intelectual, fundamental para el progreso.

2º El trabajo de quien organiza prácticamente el desarrollo de la producción (trabajo organizador).

3º El trabajo de quien ejecuta las instrucciones del que crea u organiza (trabajo ejecutivo). Incluye el trabajo manual.

El éxito de un trabajo de tipo productivo, comercial o de prestación de servicios, depende del perfecto coordinamiento o acuerdo entre las tres fases. La capacidad intelectual y muscular del hombre están presentes en los diversos trabajos en distinta proporción. El progreso técnico favorece una mayor cantidad de trabajo intelectual. Así el uso cada vez mayor de las máquinas requiere un trabajo más hábil.

El rápido aumento de la potencia unitaria y de la capacidad de producción de las máquinas y de los equipos provocan la creación continua de nuevos puestos de trabajo para dirigir, cuidar y auscultar a estos equipos, los trabajadores al aumentar la riqueza productiva alcanzarán un mejor nivel de vida, obtendrán una mayor seguridad en su trabajo y, una mayor satisfacción profesional y con ello habrá cambio en el personal, cambio en el trabajo y cambio en la eficiencia.

Basado en todos estos principios en Fundición y Refinería Ventanas, se ha creado un "Centro de Industricción Laboral", bajo la entusiasta dirección del técnico señor Mario Carvajal, asesorado por un grupo de instructores de la Empresa", para asegurar así una mejor producción y capacitación de los trabajadores .

LA ORGANIZACION GREMIAL IDEAL

Es aquella que se genera por voluntad de los propios Trabajadores, donde participan las bases no solo para elegir a sus representantes, sino también para darles su respaldo. Sólo la UNIDAD, sin egoísmo, sin ambiciones, nos llevará al triunfo que anhelamos.

GABRIEL EDMONDSON, proclamó el 1.o de Mayo de 1886 la jornada de ocho horas, que se cristalizó cerca de 100 años más tarde.

NOTAS SOCIALES

EDUARDO VALENCIA BERNAL (Q. E. P. D.)



Una vez más el destino cruel e inexorable ha dejado en nuestras almas su huella de dolor. Ha truncado y para siempre, anhelos y esperanzas de quien en vida fue nuestro querido compañero EDUARDO VALENCIA BERNAL (Q. E. P. D.), joven, muy joven, la muerte cruel, ha sellado una vida cuando se aprontaba a celebrar una nueva primavera.

Nacido el mes de Noviembre de 1935, en la localidad de Puchuncaví, casado con doña IRENE FERNANDEZ, ingresó a la ENAMI el 10 de Marzo de 1965 siendo designado a la sección Fundición donde se desempeñó como auxiliar de turno y gracias a su capacidad, posteriormente se le califica como ayudante de Maquinista.

La noticia de su deceso acaecido en forma trágica, nos dejó a todos atónitos y con la duda clavada en nuestras mentes, ¿será cierto?

La respuesta vino clara y precisa, disipando la incertidumbre y así como el leñador tala el árbol con su hacha, la muerte había cegalo una vida joven, emprendedora, sana en cuerpo y alma, deportista a carta cabal, cumpliendo una vez más ese mensaje bíblico del gran Rabí de Galilea: "Polvo eres, en polvo te convertirás".

La Asociación de OO con el sentir más profundo une sus corazones y rinde su último homenaje a quien en vida fué un compañero honesto y leal, EDUARDO VALENCIA BERNAL, descansa en paz.

MATRIMONIOS.—

Con fecha 17 de Septiembre han contraído matrimonio el operario de esta Empresa, Sr. Luis Bazáez Rivera con la Srta. Irma López Saguá.

El 26 de Septiembre contrajo enlace el operario de la Empresa, Sr. Hernán Jara Zamora con la Srta. María Moncada Quezada.

El 26 de Septiembre ha contraído enlace el operario de esta Empresa Sr. Jorge Maluenda Herrera con la señorita Ercilia Guerrero Hewitt.

NACIMIENTOS

El 1.o de septiembre, un hijo de don Manuel Guerrero Guerrero y la Sra. María Riquelme Acevedo.

El 1.o de Septiembre una hija de don Antonio Oyarce Sánchez y la Sra. Georgina Rojas Rojas.

El 1.o de Septiembre una hija de don José Saavedra Farías y la Sra. Elisa Castillo Rojas.

El 1.o de Septiembre una hija de don José Luis Trigo Gaete y la Sra. Ana Molina Fuentes.

El 4 de Septiembre ha nacido la hija de don Emiliano Ahumada Donoso y al Sra. Leonor Vásquez Huidobro.

El 7 de Septiembre, la hija de don Braulio Sánchez Díaz y la Sra. Irma Oyarce Becerra.

El 8 de Septiembre, el hijo de don Jaime Loyola Caballero y la Sra. Gladys Ovando Torreblanca.

El 25 de Septiembre una hija de don Hugo Marambio P. y la señora Juana Adelaíde Frex.

El 10 de septiembre la hija de don Víctor Gatica Bórquez y la Sra. Cecilia Torres Leiva.

El 12 de Septiembre la hija de don Mario Belmar Lagos y la Sra. Audomira Bernal Arancibia.

El 23 de Noviembre un nuevo hijito de don Sergio Flores González y la Sra. Celia Galleguillos Olgín.

FALLECIMIENTO —

Con fecha 3 de Septiembre, dejó de existir la señora Blanca Rosa Villar Segura (Q.E.P.D.) madre del operario de la Agencia de Compras, Sr. Raúl Castro Villar.

IN MEMORIAM.—

El 12 de Octubre, se cumplió el primer aniversario del trágico fallecimiento del que en vida fuera nuestro ex compañero, Jorge Olivares (Q.E.P.D.), de la Sección Mantención Mecánica, con este motivo sus familiares oficiaron una misa en descanso de su alma, acto al que asistieron varios de sus compañeros que laboraron junto a él en esta Empresa.

LOS HOMBRES Y LAS COSAS

APARIENCIA.— Todas las cosas fingidas caen como flores secas. Nada que sea falso puede durar largo tiempo.

CICERON

AMOR PROPIO.— El amor propio es el más peligroso consejero.

NAPOLEON

ARREPENTIMIENTO.— Nunca trates de engañarte a tí mismo, no justifiques el error, y recuerda que es cosa bella y magnánima el confesar la propia culpa.

AVARICIA.— ¿Qué es avaricia? Es un continuo vivir pobremente por miedo a la pobreza.

ASTUCIA.— Para ser engañado, no hay nada mejor que creerse más astuto que los demás.

ADULACION.— Los aduladores se parecen a los amigos tanto como los lobos a los perros.

ABURRIMIENTO.— El aburrimiento es la enfermedad de los felices; el desgraciado no se aburre nunca: tiene un excesivo quehacer.

ALMA.— Alma del hombre, cuán semejante al agua. Suerte del hombre, cuán parecido al viento.

OJO PESTAÑA Y CEJA

VENTANAS, 13 de Noviembre de 1969

Señor
Director de la Revista "UNIDAD"
PRESENTE.

Señor Director y amigo:

Son mis primeros deseos felicitarlo por la digna dirección de nuestra importante Revista titulada "UNIDAD" y por su intermedio a los compañeros colaboradores de dicha Revista.

Mi petición consiste en solicitarle me haga el favor, si es posible, de dejarme un espacio en la Revista, para la parte poética y poder enviarle mensualmente el material indicado para dicho fin. Para estos efectos mi nombre sería incógnito "MORYSONKES". Con el compromiso de corregirle algunos párrafos que a su criterio, no estén de acuerdo a la parte gremial o se preste para malas interpretaciones.

EL GORDITO SONRIENTE

Al Servicio de la Producción
El Gordito se ha trasladado
Sus Jefes no lo comprendieron;
Y se lo pasaba de lado a lado.
Sus compañeros lo acosejaban
así le arreglarían su sueldo
se cambiara de Sección,
y pronto cumplió su misión.
El gordito está muy contento;
hasta ha rejuvenecido,
trabaja con empeño;
el nuevo Jefe su mérito ha reconocido.
Busquemos cambio de Sección,
cuando nos pase algo similar;
arrancando de algunos Jefes,
que padecen de cierto mal.
Evitemos problemas a dirigentes
de nuestra gran Asociación;
actuemos con buen criterio
arreglando nuestra situación.
Felicitaciones amigo gordito
por tomar oportuna decisión,
yo me siento muy contento
escribiendo estas frases con emoción.

(Prohibida la reproducción)

MORYSONKES

«ALGO SOBRE ALGUN TEMA»

Por TESTIGO.

Seguro de que en esta publicación—de índole netamente gremialista— corresponde tratar todos aquéllos temas concernientes a las actividades laborales y los hechos y circunstancias que de ellas se derivan, me permitiré por ahora referirme a algo demasiado importante como para que no nos preocupemos de ello: las relaciones humanas.

Me parece que en este sentido, las cosas dejan bastante que desear en la Fundición y Refinería de Ventanas. No se nota, pese al esfuerzo honrado, pero aún insuficiente desplegado por el Depto. de Relaciones Industriales, un mayor progreso en el acercamiento y comunicación entre los dos niveles de trabajadores que laboran en la planta (empleados y operarios) y menos aún entre una mayoría de jefes, algunos a cargo de Secciones o Deptos., y los operarios que trabajan bajo su mando.

Creo que es en este último aspecto donde se debe insistir, a objeto de lograr una verdadera mancomunación, que produzca la armonía necesaria que se precisa en una faena en la que se desempeña tanta gente.

No es mi intención ser alarmista, ni fatalista, sino crear conciencia y hacer que algunos jefes miren alguna vez hacia abajo, hacia sus dirigidos, hacia sus subalternos. Mucho se habla y se predica acerca del trato y de la actitud que debe asumir un jefe para con su personal, pero desgraciadamente, la realidad, la práctica, nos demuestra otras cosas. Puede que ésto aún sea una falla que subsista en la formación del profesional propiamente tal. Quizás, en la Universidad, no se hizo el hincapié necesario en este sentido, o bien, ésto nos está demostrando que para mantener en la práctica unas correctas relaciones humanas, el jefe debe poner de su parte, algo que no se enseña en las aulas universitarias, algo que es una facultad privativa de los seres animados, según el diccionario, y que se llama: SENSIBILIDAD.

Sí, SENSIBILIDAD: propensión natural del hombre a la compasión, humanidad y ternura. SENSIBILIDAD, con mayúscula. Y ¿quién me va a negar o a discutir que hay muchos jefes que, o carecen casi por completo de esta facultad, o si la tienen, la disimulan muy bien?

No cerremos los ojos a la realidad, ni hagamos como el avestruz, escondiendo la cabeza para ignorar el problema. La falta de sensibilidad existe en algunos jefes, no en todos, y a la postre, podría ser muy perjudicial para el normal y armónico desarrollo de las faenas, lo que redundaría, obvio es decirlo, en perjuicio de la producción.

Por eso es que, considerando que el asunto tiene aún solución, me atrevo a hacer un llamado a la conciencia, al sentimiento de muchas personas que momentáneamente, han olvidado que todos necesitamos de todos, pues somos piezas —algunas más importantes que otras—de un engranaje, de una maquinaria, la que es imposible que funcione sin alguna de ellas, y si lo llega a hacer, lo hace mal y sin alcanzar jamás su pleno rendimiento.

Debe el jefe abrirse hacia sus subalternos, demostrar que posee sensibilidad, tomar conocimiento de sus problemas y tratar de solucionarlos, poniendo de su parte algo de aquella facultad a la que hacemos referencia, la sensibilidad: base fundamental sobre la que debe construirse unas verdaderas relaciones humanas. Cuando se logre ésto, podremos estar seguros de haber eliminado para siempre toda aspereza, dificultad e incomunicación, que actualmente, hay que reconocerlo, existe con algunos jefes de la planta.

Por lo expuesto, para finalizar este "responso" y a fin de alivianar de culpas a quien corresponda, concluyo con este sabio adagio: "Al que le venga el sayo, que se lo ponga", o como decían las abuelitas, "al que le venga el guante, que se lo chante". Hasta luego.

« CONOZCAMOS MAS EL COBRE »

POR MINERO

Hasta el momento, conocemos el cobre en la faena como: a) un mineral; b) un concentrado; c) eje de cobre; d) cobre blíster; e) ánodos de cobre; f) cátodos de cobre, y g) barras para alambre o wirebars.

Ya el wirebars, como lo seguiremos llamando, será transformado en la industria en alambre, el que será usado en las diferentes ramas de la electricidad y electrónica.

Es tan importante la aplicación del cobre en el transporte de energía eléctrica, que, cuando pensamos en la enorme cantidad de energía cinética del agua en movimiento, que es conducida por canales, pasada por las enormes turbinas que mueven generadores, produciendo corriente en kilowatts, en cantidad tal que se habla de cientos de miles, que transportan desde la Central Hidroeléctrica instalada en el río Laja, por ejemplo, hasta Santiago y aún más al Norte, subiendo y bajando cordones de cerros aquellos alambritos de cobre tanto o menos grueso que un dedo.

¿No es maravilloso pensar que la fuerza del agua, allá tan lejos, está ante nuestros ojos brillando en multicolores luces en el centro de la ciudad, gracias al alambrito de cobre que transformó su energía, la condujo y ahora la vemos consumirse en esa preciosa lámpara de mercurio?

El cobre ha dado origen a la Refinería Estatal de mayor envergadura en nuestra América Morena.

Se llama Cuprum y se designa con un símbolo Cu en la escala química. En la naturaleza forma innumerables compuestos, como carbonato de cobre, sulfuros de cobre, los más abundantes, constituyendo una pequeña parte de las rocas de la corteza terrestre.

Nuestro país ha sido privilegiado por tener una gran parte de sus rocas impregnadas con contenidos cupríferos. Recordemos que Chile es el tercer o cuarto productor de cobre del mundo.

Al ritmo actual de producción y aún con los planes de expansión, las reservas de cobre son tales, que se podrá seguir produciendo por espacio de cien años. Más adelante, los Institutos de Investigaciones geológicas entregarán nuevas reservas para seguir explotando las inagotables vetas de metal rojo.

En los siguientes números iremos entregando algo más sobre el cobre en este orden: minas, extracción, transporte, concentrados, fundición, refinación.

Muchas gracias y hasta el próximo capítulo.

EL DERECHO A LA INDIGNACION

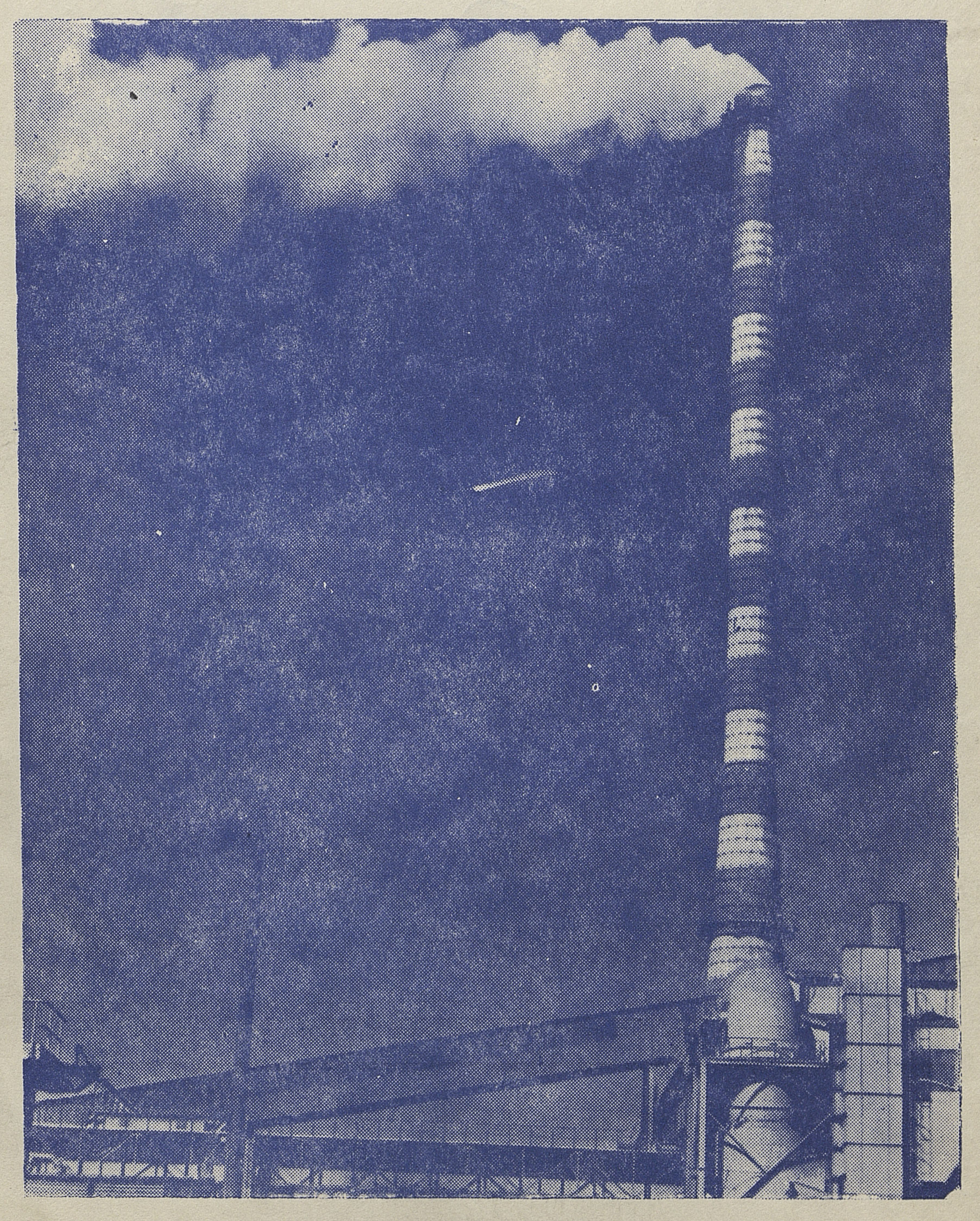
A la quiebra del acto genuino de representación va unido otro fenómeno sumamente significativo en las sociedades modernas la pérdida de la indignación. El derecho a la indignación ha ido desapareciendo. Se ha ido olvidando que con la misma medida que la sociedad sabe ante lo que tiene que descubrirse, ha de saber también cuándo ha de dar muestras de indignación. Cuando no se sabe ni una ni otra cosa con seguridad, cuando los puntos de vista acerca de las cosas íntimas se vuelven arbitrarios, llega el momento de tocar alarma. Los reflejos ya no actúan y nos encontramos en un estado de relajación de todas las normas y valores, sin los cuales no puede subsistir a la larga ninguna sociedad.

"Mal van las sociedades si en lugar de la indignación, que no reconoce disculpa alguna, recurren a la cohonestación, a presentar los hechos como interesantes, a ganar la comprensión, a justificar los medios por el fin y a flirtear con las abstracciones, sin reaccionar ante los mazazos de la violación de la ley".

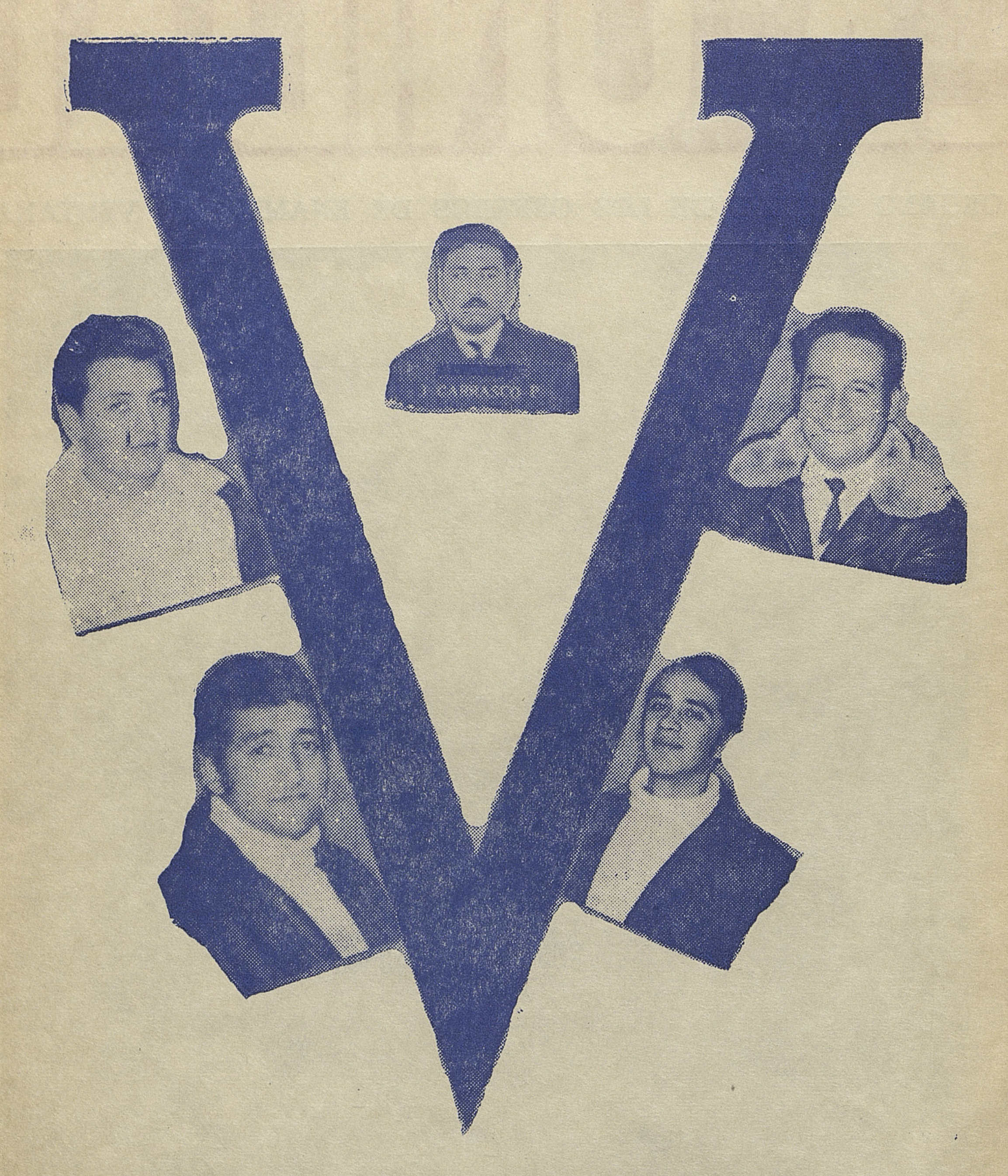
VICENTE MARRERO, en "El Poder Entrañable".

LA UNIDAD

ORGANO OFICIAL DE LOS OBREROS DE ENAMI - LAS VENTANAS



AÑO I—DICIEMBRE DE 1969—Nº 3



LOS DIRIGENTES LOCALES REELEGIDOS

Presidente: José Carrasco P.; Secretario: Raúl Echeverría R.; Tesorero: Jorge Morales U.; 1.er Director: Benjamín Pailaqueo O.; 2º Director: Carlos García B.

LA SECCION DEL MES

PLANTA DE METALES NOBLES

Planta de Metales Nobles, está ubicada al costado sur de la Nave Electrolítica, es un edificio con características muy especiales, debido a las funciones que se desarrolla en dicha Planta. Cumple una misión similar a la de los riñones en el cuerpo humano, o sea, purifica el electrolito que circula en la Nave Electrolítica retornándolo libre de impurezas. Cabe señalar que si N. E. no puede desalojar el barro de sus cubas, el proceso de Electrolisis de Cobre se vería afectado enormemente, lo cual retrasaría la función que corresponde, llegándose a una paralización total de la mencionada Nave; por ese motivo P. de M. N. desarrolla un papel de suma importancia, porque al no haber capacidad de recepción, la Nave no puede desalojar sus cubas del Electrolito impuro.

En P. de M. N. la materia prima son los barros anódicos que se desprenden del cobre en su proceso de refinación. De éstos, sometidos a complejísimos procesos, se obtienen metales de alta pureza, tales como plata, oro, selenio y otros.

La dotación de la Planta es de 20 personas, que trabajan en régimen de turno. Su organigrama es el siguiente:

—Un Jefe de Sección.

—Un Jefe de Operaciones.

—Un Mecánico.

—Tres Maestros Lixiviadores.

—Tres Maestros Horneros.

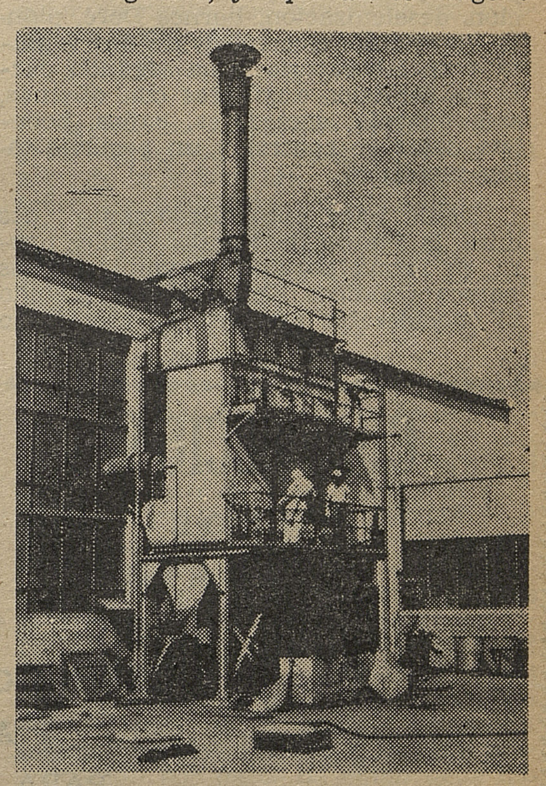
—Seis Ayudantes.

—Dos Operadores de Electrólisis de oro y plata.

—Tres Vigilantes.

Cada persona que integra Planta de Metales Nobles, fue cuidadosamente seleccionada, por su honradez y responsabilidad. Se pasó por un período de prueba, mediante el cual, fueron designadas las personas que integrarían la Planta. Luego al estar la dotación completa se pasó al problema socio-económico, asegurándose que se percibiría un sueldo especial, lo cual en la realidad no es tan especial.

El trabajo en sí, requiere una gran responsabilidad, por el hecho de trabajar con metales de alto valor. El control del personal de la planta, es bastante riguroso, ya que así lo exige el



Personal trabajando en la limpieza del Recopilador de Selenio.

servicio, lo cual en sí da cierta seguridad a los trabajadores, pero no por eso deja de ser un poco molesto, lo que por lo demás es algo muy natural en toda persona.

Además, se trabaja en una planta completamente aislada, ésto es por la seguridad que corresponde a esta sec-

(A LA VUELTA)

ción, que es de suma importancia en su función misma. Esto, también influye en cierto modo en el personal, que se ve un poco afectado a los nervios.

Por todo lo enumerado anteriormente, creemos que se debería dar al personal el valor que realmente representa, cierto es que se sabía de antemano la forma a desarrollarse el trabajo y la vida misma dentro de la planta, pero no es menos cierto que es la única planta de Sudamérica de este tipo, y también los valores que representa. Todo lo que aquí se representa es nuevo, por lo tanto creemos que ésto deberá solucionarse a un no muy largo plazo. Esperamos que las personas que tienen en sus manos las facultades para decidir el camino a seguir, de esta planta, mire con objetividad el asunto, y se dé el valor tanto al personal como a la planta misma.

En el interior de la Planta hay una parte operacional que consta de lixiviación, deselenización, hornos Doré, planta de selenio, electrólisis de oro y plata y un laboratorio. Una segunda parte de servicios auxiliares con oficinas, sala guardia, comedores, baños, bodegas, salas de control y un pequeño taller mecánico.

Desde hace aproximadamente dos años, la Planta de Metales Nobles opera en forma parcial, acumulando los barros anódicos descobrizados, debido al considerable aumento de selenio, lo que motivó serios trastornos en el personal que elabora en dicha planta; también el selenio afectó las maquinarias, las cuales no estaban diseñadas para operar con las concentraciones del citado elemento. Este grave problema motivó una investigación médica a todo el personal, cuyo resultado, según parece, no fue del todo satisfactorio. En este mes, ya se cumplen dos años desde que se originó el problema, y aún no se ha conocido el resultado de los exámenes efectuados, el resultado es completamente ignorado por todo el personal. ¿Cuánto tiempo tendremos que esperar?

Este hecho unido a las fallas del equipo operacional, determinó la suspensión del procesamiento posterior de los barros y el estudio de la renovación parcial del equipo original, por otro que diera la seguridad de una operación exenta de peligros para el personal y que permitiera continuar con el proceso industrial.

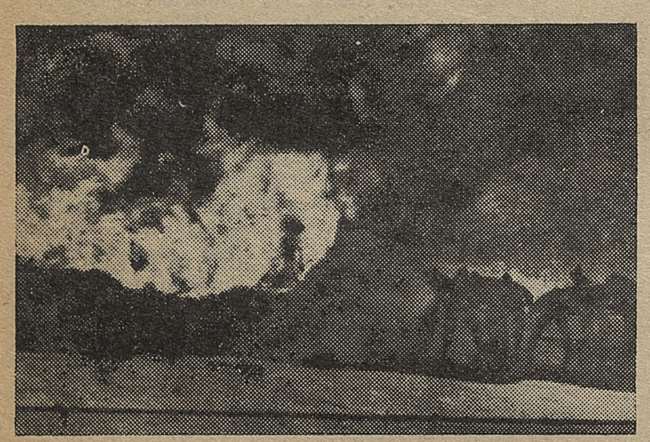
Actualmente, el barro anódico se vende sin elaborar, lo cual ocasiona una gran pérdida, tanto para nuestra Empresa como para nuestro país.

Esperamos con impaciencia que se inicie el montaje de la nueva maquinaria especialmente adquirida para continuar aportando así con nuestro esfuerzo en bien del país y por consiguiente en un mejor bienestar para todos los trabajadores de ENAMI.

HABLA LA BRIGADA CONTRA INCENDIO

HECHOS QUE INTERESAN A TODOS, QUE NO SE LE HA DADO LA IMPORTANCIA QUE MERECE.

Haciendo un poco de historia, en el año 1965 un grupo de compañeros fundó la Brigada Contra Incendio, con el fin de salvaguardar los intereses de la Empresa y de la Comunidad Enamita, siendo su primer Comandante don Hugo Frisanch, pese al entusiasmo de este grupo fracasó ¿causas? Uds. se irán dando cuenta por que son las mismas que nos aquejan ahora.



Bomberos de ENAMI en plena acción.

Este año con fecha 25 de Junio fue reorganizada esta Brigada, ahora compuesta por 30 voluntarios: su Directiva quedó formada por los siguientes Oficiales:

Comandante e Instructor: Sr. Abraham Zamora M.

Ayudante del Comandante: Sr. Antonio Campodónico M.

Secretario, Sr. Fernando Vergara.

Oficiales Jefes de Grupo, Sr. Sergio Morales Sr. Angel Toro A. y Sr. Juan Bernal.

Desde su reorganización se han efectuado 8 ejercicios prácticos semiteóricos y diez reuniones de organización e instrucción, además este grupo efectuó un curso teórico práctico en la Escuela de Ingeniería Naval (Escuela de Incendio), demostrando cada hombre su enorme entusiasmo e interés.

Estamos consciente de la enorme responsabilidad que tenemos, pero esta responsabilidad debiera pesar también sobre aquellos ejecutivo que vieron como la vez anterior el entusiasmo de un grupo que solamente pedía las facilidades correspondientes y lo indispensable para poder extinguir un incendio.

Creo que esta experiencia ha valido muy poco, un incendio no se apaga sólo con entusiasmo y con conocimientos ,pero sí el entusiasmo y la voluntad mueren con la indiferencia.

Este 23 de Diciembre cumpliremos 6 meses desde el inicio de nuestras actividades y dentro de ellas también contamos con la Brigada Forestal.

Pueda ser que en este medio aniversario el 25 de Diciembre, día de los regalos, el Viejo Pascuero se acuerde de nosotros y nos regale como anticipo un Carro Bomba, aunque sea de juguete, de lo contrario tendremos que cambiar la fecha al 28 de Diciembre, porque aunque paradojalmente con las promesas estamos haciendo el papel de BOMBEROS...

UN BOMBERO.

Conozcamos sobre el Cobre

Por MINERO

En la historia del mundo él cobre se destacó, en las primeras etapas de avance de la civilización, fué el primer metal que entró a formar parte de los utensilios del ser humano, desplazando el hueso y la piedra, con los cuales el hombre fabricaba rudimentarias armas de caza y defensa.

Aún cuando el oro y la plata ya eran conocidas, éstos no eran tan abundantes como para suplir las necesidades, en cambio el cobre nativo existió en mayor cantidad, la curiosidad del hombre descubrió que golpeándolo, tomaba forma y mejoraba su consistencia; esta forja rudimentaria a medida que progresaban los artífices, las realizaciones eran mejores, de tal manera que el cuenco para agua proporcionado por la naturaleza en forma de calabaza o piedras huecas, fue reemplazado por uno de cobre con la ventaja que éstos soportaban el fuego permitiendo la cochura de los alimentos. El cobre nativo de que se disponía se agotó y se pensó que el poder del fuego podría unir los trozos pequeños y se trató de hacerlo, había compuestos ricos de cobre que lograron fundir ampliándose la incipiente metalurgia cuando hicieron las primeras aleaciones de cobre con estaño, dando origen al bronce, el cual revolucionó la fabricación de utensilios, pues, eran más resistentes, de mejor presentación y dos tipos de metales que separados no eran tan útilès, pasaron a interesar al hombre con nuevas esperanzas de mejores comodidades.

Por mucho tiempo los pueblos que poseían los secretos de la industria del bronce, fueron los más avanzados y por supuesto que los pueblos avanzados se transforman en conquistadores. Las necesidades aumentaron y descubrieron las aplicaciones del hierro, el cual por su abundancia y desde luego aplicaciones más variadas desplazaron el cobre y sus aleaciones a artículos de hornamentación.

Con el advenimiento de la electricidad, el cobre adquiere una enorme importancia ,obligando a la búsqueda de mejores filones en las minas e intensificar su explotación para suplir la demanda cada vez más aumentada.

El cobre aparte de encontrarse en forma nativa, esto es como metal puro, forma innumerables compuestos muy interesantes de los cuales algunos son usados como piedras semi-preciosas como la malaquita y azurita.

SULFUROS DE COBRE

Chalcocita —sulfuro de cobre — 79,9% de cobre y 20,1% de azufre—color gris-acero, a veces fuertemente azul o verde, es uno de los compuestos más ricos en cobre, no es muy abundante en la naturaleza, pero se encuentra en pequeñas cantidades en minas de otro tipo de formaciones de menor ley, en las cuales su presencia enríquese la ley común.

Covelita — sulfuro de cobre— 66,5% de cobre y 33,5% de azufre —color azul de añil ,la humedad lo torna a morado purpurino, de estas muestras se han encontrado en Ventanas provenientes de minas de la zona, es caso curioso, pues no es muy abundante en la naturaleza.

Chalcopirita o Calcopirita —sulfuro doble de cobre y hierro— 34,% de cobre— 30,5% de fierro y 34,9% de Azufre —color amarillo de bronce —llamado por esto por los mineros, bronce amarillo. Es el más abundante compuesto de cobre en la naturaleza, se encuentra puro en grandes masas, así como formando parte de impregnaciones de rocas de grandes yacimientos mineros de baja ley. Es decir, el conjunto roca impregnada de calcopirita dá 2,0% de cobre la abundancia permite la explotación y concentración llegando a tener concentrados de 30% de cobre.

Bornita —sulfuro doble de cobre y hierro —55,6% de cobre —16,3% de hierro— 28,1% de azufre —color morado— llamado por los mineros bronce morado. Como se puede ver tiene ley superior en cobre que la calcopirita. Es menos abundante en los yacimientos, se encuentra en grandes papas en las minas, formando muy buenos enriquecimientos.

(A la vuelta)

OXIDOS DE COBRE Y

MINERALES OXIDADOS

Cuprita —óxido cuproso —88,8% de cobre— precioso color rojo de rubí. los cristales muy escasos. Llaman poderosamente la atención por su hermosura. Se encuentra en pequeñas cantidades en la parte superior de las minas, fue el primer mineral de cobre usado en la antigüedad.

Tenorita o Melaconita —óxido cúprico —79,9% de cobre —llamado cobre negro por su color.

Malaquita —Carbonato de cobre — 57,5% de cobre — color verde intenso— muy abundante en la naturaleza en yacimientos calizos. Como mineral de cobre es muy importante por su abundancia; cuando se encuentran masas grandes, puras de este mineral tiene gran valor como piedra semi-preciosa, por su interesante color verde.

Azurita —Carbonato de cobre —55,3 por ciento de cobre— tiene importancia como piedra semi-preciosa, por su hermoso color verde, es muy rara su existencia.

Crisocola —Silicato de cobre —36,2% de cobre— color verde a verde azulado; es más o menos abundante, sobre todo en Chile, es el mineral por excelencia apto para tratamiento por lixiviación.

Chalcantita —Sulfato de cobre — 25.5% de cobre—color azul— es un producto que se encuentra disuelto en las minas se produce por oxidación de los llamados oxisulfuros, por eso en algunas minas se encuentra en forma de estalactitas, es de poca importancia como mineral de cobre.

Brochantita —sulfato de cobre — 56,2% de cobre —color azul— es de mayor ley de cobre que la chalcantita, debido a que en su constitución química tiene menos moléculas de agua. Forma parte del yacimiento minero de Chuquicamata junto con el cloruro de cobre llamado Atacamita.

Existen otros compuestos de cobre, como los sufoantimoniuros —sulfoarseniuros, estos compuestos tienen importancia reducida como minerales de cobre, es muy raro encontrarlos en los yacimientos.

Hasta aquí, por el momento, MINERO les desea, Feliz Pascua y las mejores realizaciones para el Año Nuevo.

Nuestro Amigo: EL INSTRUMENTO

EFEVEACHE

Los instrumentos son aparatos de medida que juegan un papel importantísimo en las industrias, especialmente en la nuestra; debido a los constantes y notables progresos que nos depara la industria moderna, cada día son más numerosas sus aplicaciones y sin ellos no se concibe una construcción de equipos, instalaciones, máquinas o productos, que cumplan las exigencias por las cuales han sido creadas.

Con un control asegurado por una buena distribución de instrumentos de medida, el trabajador puede superar en todo momento cualquier dificultad que se le presente para poder obtener un buen producto o un rendimiento satisfactorio.

Es por estas consideraciones que se debe tratar un instrumento de medida como un amigo o un socio en el trabajo y cuidarlo como tal, ya que sin su ayuda sería volver a los tiempos antiguos y por ejemplo sucedería lo siguiente: La temperatura se mediría por el tacto, los niveles a ojo y un sinnúmero de otros casos que sería largo enumerar con el consiguiente esfuerzo del trabajador ya que el instrumento alivia una parte del trabajo y mejora la calidad de éste.

Aquí van algunas sugerencias para evitar su deterioro. No se deben golpear, ya que sus mecanismos interiores son delicados, aunque tengan una protección de materiales.

Evitar que el polvo, ácido, agua, vapor, petróleo penetre en su interior, ya que con una pequeña corrosión en sus elementos interiores se obtiene una lectura errónea.

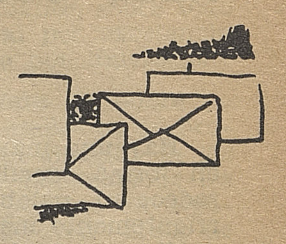
Limpiar sus vidrios para que nos muestre claramente su escala de trabajo y así obtener lecturas precisas y rápidas sin necesidad de fijar mucho la vista.

Es por ésto que para obtener un buen producto debemos ser buenos amigos de los instrumentos.

Con ésto logramos aliviarnos un poco el trabajo y obtenemos un buen producto.

Seamos buenos amigos con los instrumentos .

LAS CARTAS DE LUIS



Al Viejo de Pascua.

Directo al Cielo.

Viejo, mi querido viejo:

Seguro que te extrañará que un tontorrón grande te esté escribiendo en esta fecha en que todos los cabros chicos piden un juguete o mejor, un montón de juguetes. Pero, mi querido viejo, aún cuando yo poco creo y a pocos creo, tengo el pálpito que alguna influencia debes tener con alguien que sea capaz de poner un poco de orden en esta castigada tierra.

Para no quitarte tiempo, mi viejo, he aquí "la pedida":

1º)Elimina de una patada en lo que es trasero, a todos los partidos políticos que la están revolviendo en Chile. Como no va a quedar ninguno, forma solamente dos grupos; los que trabajan y los que no trabajan. En seguida establece que para comer hay que sudar y con eso basta.

2º) Prohibe para siempre las mentiras en las Estadísticas y fíjate en especial, en las barretas de los Indice de precios para establecer el Alza del Costo de la Vida.

3º) Obliga a hacer el Servicio Militar a todos los chascones que se la están dando de Hippies criollos por monería, para que se bañen y corten el pelo.

4º) Trata de no meterte con la minifalda y si lo haces, que sea para acortarla otro poco, para poder admirar algunos cuadros. Todo sea por el arte de la pintura.

Acuérdate de la Empresa Nacional de Minería, mi viejo barbudo, e intercede por:

1º) Un aguinaldo de Navidad que alcance para celebrar la Pascua dignamente y que no tenga nada que ver con Bonos ni de Producción ni cosa que se le parezca.

Eso de "BONO", trata de arreglarlo después.

2º) Acuérdate que en el Convenio del Pliego de Peticiones pasado, ya perdimos tres meses. No vas a repetir la "gracia" de nuevo.

3º) Consigue que el aumento para el próximo año sea en realidad Aumento y nó "Lo que el Viento se Llevó".

4º) Arréglatelas para que el Bienestar tome el rumbo que le corresponde y no ande como las "reverendas canillas".

La última petición que te haré, será para el Casino de Operarios. Te explicaré:

Hubo cambio de Concesionario del Casino. Para nuestra sorpresa, y bueno por cierto, mejoró la cuestión en lo que atención se refiere.

Más limpio, garzones con mejor apariencia, más rapidez, en fin como quien dice, de un cuantuay. Con decirte, mi viejo de la bolsa, que hasta con mozos con chaqueta blanca y corbata de humita. Perfecto.

Eso sí, en lo tocante a comida, me parece a mí, como que está un poco liviana. Bueno, no mucho. Como para jinete a régimen, faltando un par de días para la gran carrera. O como para enfermo de diabetes. En fin, como dice un amigo mío. "La comida es poca, pero se perdona al Concesionario, porque es wanderino".

Y otro amigo que no es fanático, pero que también se las trae dice: "Ahora pasamos hambre, pero con corbata de humita y chaqueta blanca".

Mi viejo querido, pásale el dato al Concesionario de lo que dijo el paisano cuando se fué.

"Volveré". —Como el viejo general.

Hasta el próximo año mi viejo.

LUIS.

" Esperanza Obrera "

Por MORYSONTES.

ENAMI Empresa Minera,
trabajan Técnicos e Ingenieros,
Empleados y también Obreros,
todos con gran esmero.

La Agencia de Compras,
recibe todo el material,
las pulverizadoras y chancadores,
pulverizan este metal.

Los Comandos 1 y 2,
con sus cintas transportadoras,
lo llevan al Horno Reverbero,
puro licuado solo ahora.

Maestros Sangradores,
sacan el eje y escorean,
lo mandan en la olla,
en el Convertidor se queda.

Los Picadores y el Maestro,
día y noche con atino,
ponen todo el empeño,
para mandarlo al refino.

El Blister y este cobre,
para los Hornos de refino,
de ahí Wire-bars y Anodo
llega cada uno a su destino.

En la Nave Electrolítica,
el Anodo se vuelve barro,
compañeros y circuladores se desvelan
noche y día sin desmayo.

Este proceso no termina aquí,
este barro es un tesoro,
llegó a los metales nobles,
allí se convierte en oro.

Los trabajadores pretendemos,
dar al país más producción,
salir pronto con el desarrollo,
para que sea grande nuestra Nación.

Nuestro cobre y el proceso,
es largo y sacrificado,
los obreros se machucan,
en la Cancha de Concentrados.

Maquinarias y Puentes Grúas,
ayudan a la producción,
también los motorizados,
mecánicos y lubricación.

Todo ésto y mucho más,
Central Térmica es el corazón,
Sub-Estación y Electricistas,
y Centro de Computación.

Ejemplo el Jefe de Bienestar,
con su equipo de buena voluntad,
en conjunto con las señoritas visitadoras,
que solucionan nuestros problemas con lealtad.

Por último el Policlínico,
con Don José y su personal,
a todos nos atienden bien,
en curaciones y medicina general.

¿ Compañerismo ?

Verdaderamente, no sé como empezar esta crónica, ya que como no soy un eximio en materia de periodismo, me temo que a muchos lectores no comprendan o tal vez no les agrade el tema insertado en esta página.

Creo que de acuerdo a los principios humanos todos los seres racionales sufrimos de cualidades y defectos, y éstos, son los que acercan o aislan a los seres entre sí.

El "Compañerismo", es el que junta las cualidades y los defectos de las personas, y las hace tolerables y comprensibles, forza a las voluntades, para crear u organizar la ayuda material o física de la comunidad.

Después de esta introducción analítica, me voy a referir a un caso determinado, que posiblemente sea uno más o peor que otros. Me refiero al compañero Juan Aguilera, quien se encuentra desde hace más de 5 meses enfermo, padeciendo de una aguda complicación a la columna vertebral, para su restablecimiento necesita una intervención quirúrgica además su cónyuge padece de una neumonia y su única hijita, afectada por una parálisis infantil.

Hace pocos días atrás, este compañero, solicitó la ayuda para que algunos compañeros pudieran proporcionarle sangre para la referida operación, no obteniendo resultado positivo. Como lo dije anteriormente, puede que sea un caso más entre los cientos que pueden ocurrir, ¡pero aquí es donde voy yo! ¿Hemos perdido el verdadero sentido del "Compañerismo"? o es que ya ni siquiera sentimos compasión humana? Verdaderamente quisiera creer que estoy equivocado.

Cuando pensé escribir esta crónica sólo me llevaba el deseo de instar a todos mis compañeros de todo el orbe de esta planta, para demostrar, ya sea con un gesto o una palabra de aliento a todos nuestros compañeros que se encuentran en estas agobiantes circunstancias, y poder demostrar que EL COMPAÑERISMO, es el sinónimo de comprensión, respeto y nobleza de nuestras almas.

Para prestar la ayuda que se requiere en estos casos.

HUGO TORREBLANCA LARA.

NAVIDAD FRUSTRADA

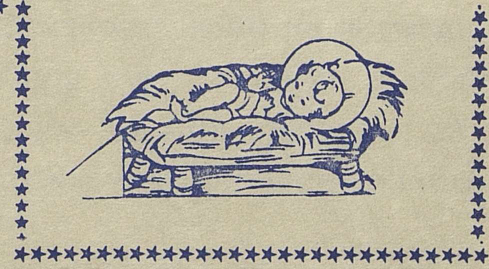
(Por PAJARO LOCO)

He querido escribir estas líneas, porque no puedo dejar pasar inadvertido un hecho que demuestra poca cooperación, mala voluntad y falta de criterio de parte de algunas personas.

Se está preparando la fiesta para el hijo del trabajador de ENAMI en Ventana, con que pretendemos celebrar la Navidad. Todos aportan su granito de arena, todos de una u otra manera hacen algo para que ésto sea una realidad en homenaje a la dulce inocencia del niño, pero hay quienes se jactan de gran señorío y se encierran en su caparazón de vanidad, invulnerables a los sentimientos humanos, negando de ésta manera las facilidades a sus compañeros que desinteresadamente quieren prestar sus servicios para este bien social.

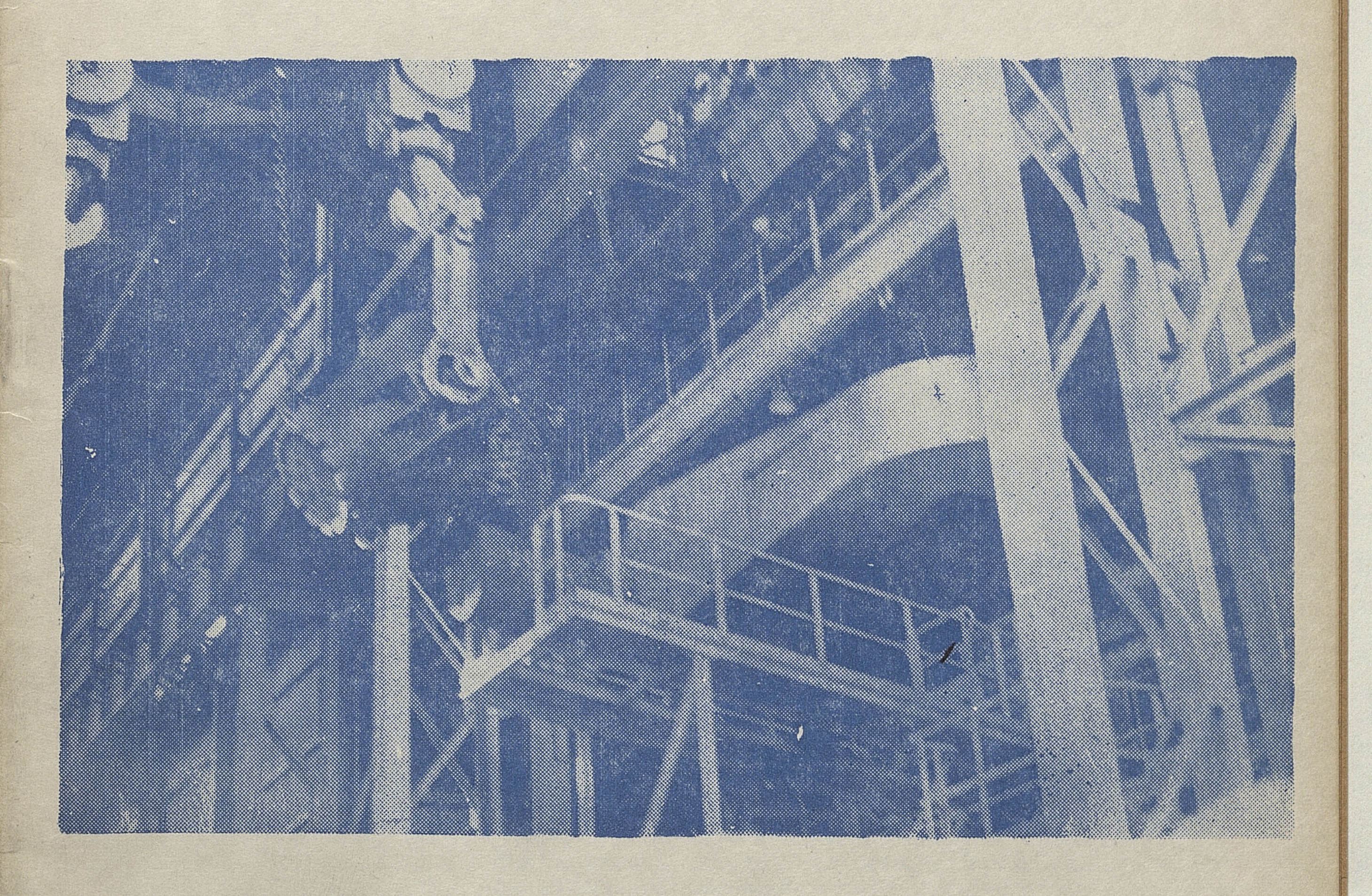
Yo pienso, como podemos marchar así, por la senda de la comprensión y la cordialidad. Bien lo decía un amigo mío, en este sentido no va a funcionar nunca bien la compleja máquina operatoria.

A Ud. mi Capitán con todo respeto le digo: Sus marineros ya están cansados, algo los tiene aburrido, me parece y en esto no quiero ser profeta, pero, en su nave va a haber un motín a bordo y Dios me libre mi capitán cuando sus marineros lo echen al agua... junto con su contramaestre, ya son muchas las olas, el viento sopla fuerte, navegamos en el mar de las tormentas, el naufragio se avecina..., S.O.S. mi Capitán.



LA UNIDAD

ORGANO OFICIAL DE LOS OBREROS DE ENAMI - LAS VENTANAS



AÑO II - FEBRERO DE 1970 - N.º 5

La Importancia del Cobre

MARIO VERA VALENZUELA

Profesor Esc. de Economía U. de Chile
Centros de Estudios Sind. U. de Chile
Secretaría Técnica Confederación
de Trabajadores del Cobre.

Enero de 1970.

1.— LA CARA OCULTA DEL COBRE

1.1.) El Cobre es un Tema Tabú

Todo chileno ha oído hablar del cobre, muchos opinan sobre el cobre; es natural que así sea, todo el mundo tiene derecho a hablar de él porque es una riqueza chilena que concierne a todos los chilenos. Pero, este problema que importa a todos, jamás ha sido dilucidado en todas sus dimensiones, en la verdadera magnitud que tiene, porque ha sido por muchos años uno de los temas tabú dentro de la sociedad chilena; esta es una cuestión delicada.

Las estadísticas y resultados de las operaciones en el cobre son parciales; de difícil consecución, se ocultan bajo el disfraz de "CONFIDENCIAL", aparecen irregularmente y con tres o más años de retraso.

Los subproductos del cobre, los gastos en el exterior, las amortizaciones, la liberación de derechos de aduana, los gastos de ingeniería, en las inversiones, las importaciones para operaciones no indispensables, los intereses por deudas contraídas para invertir, depósitos en dólares y reservas en EE. UU., suman cifras increíbles y nadie sabe las verdaderas causas porque se fugan estos valores al exterior.

1.2) El Cobre: primer producto minero importante

Al estudiar la historia económica de Chile, tendremos que concluir que el cobre no es la principal riqueza actual, sino que ha sido la riqueza de siempre.

Los historiadores dicen que para Chile el siglo 16 fue el siglo del ORO, el siglo 17 fue del SEBO (eso comerciaba fundamentalmente Chile); el siglo 18 fue del TRIGO y el 19 del COBRE; en lo que va corrido del 20 sucede algo similar.

Se afirmó al comenzar que el cobre es el primer producto, no podía ser antes el siglo del cobre, pues anteriormente fue un metal despreciado por los conquistadores de América o Africa. La revolución industrial sólo data de algo más de un siglo y el cobre es un producto de uso industrial aunque en el orden bélico es de gran demanda. De allí que su uso, desde hace mucho, sólo fue restringido al campo de la guerra y no al de la vida económica como lo es hoy.

Chile como productor de cobre tiene un sitial de honor, en la historia mundial. Cuando vemos que Chile en 1749 exportaba cobre en barras para las maestranzas de artillería de Perú y que este producto se denominaba "barras de cobre campanil"; es decir, que ya en esa época había una marca registrada; cuando vemos que en 1789, el Virrey del Perú, Don Ambrosio O'Higgins, se avecindó a la provincia de Coquimbo a comparar 100 toneladas de cobre "campanil" chileno, es decir, la máxima autoridad del Imperio Español compra personalmente a los productores chilenos, para llevarlo como consumo real.

Al saber de estos hechos podemos concluir que Chile ya poseía su tecnología propia, su prestigio y manejaba el destino de esta riqueza, aunque vivía una época colonial. Cuando sabemos que en 1876, ya superaba la dependencia política de España, Chile abastecía al mundo desde sus usinas, fundiciones y minas en un 62%, debemos reafirmar a nuestro país como pionero en la fundición económica mundial que cumple esta riqueza. Cuando sabemos que Chile posee reservas mundiales más abundantes; cuando sabemos que hay un déficit mundial de producción; es difícil explicarse por qué Chile es pobre y por qué Chile no maneja su riqueza cuprera.

1.3) La patente minera, propiedad minera

El artículo 1º del Código de Minería

(A la vuelta)

dice: "El Estado es dueño de todas las minas de oro, plata, cobre, azogue, estaño, piedras preciosas y demás substancias fósiles, no obstante el dominio de las corporaciones o de los particulares sobre la superficie de la tierra, en cuya entraña estuvieran situadas.

La propiedad minera que la ley concede se llama pertenencia. Una pertenencia minera, permite labrar y beneficiar las minas, siempre que ello conste en una escritura pública inscrita en el Conservador de Bienes Raíces respectivo.

El artículo 77 del Código Civil dice: "Derecho real es el que tenemos sobre una cosa sin respecto a determinada persona. Es derecho real el de dominio (propiedad); una concesión minera no da el derecho real (no da derecho de propiedad).

Lo que el Estado entrega al particular no es un derecho de propiedad privada, ni de dominio; sólo le concede la facultad para explorar y explotar la riqueza minera (el yacimiento).

Por la pertenencia minera el particular debe pagar una patente minera, es el precio de la concesión que le hace el Estado como dueño de esa riqueza; esto es diferente al impuesto territorial, al de bienes raíces o todo otro impuesto de categoría.

La patente minera, por lo bajo de su monto ha permitido a los particulares declarar pertenencias y no explotarlas, y quedar simplemente a la espera que venga un tercero —empresa capitalista nacional o extranjera—, a quien entregará el yacimiento en explotación a cambio de un enriquecimiento rápido y absurdo.

El particular ampara su pertenencia con el pago de una patente anual de E° 0,05 por hectárea (minerales metálicos. La cifra es realmente irrisoria, con ello es fácil mantenerse aún sin explotarse grandes extensiones. Esta irritable base legal ha permitido la formación de gigantescos latifundios mineros, que se asemejan con los latifundios agrícolas, por su escaso nivel de explotación. La multa por no explotarse los yacimientos va de E° 0,010 a E° 0,10 por hectárea, lo que de ningún modo hace variar la situación descrita.

De acuerdo a estas bases jurídicas, la empresa norteamericana Chile Exploration Company, paga anualmente a Chile, como patente minera por la mina más grande del mundo, la suma de 46 dólares.

Eso es, 46 dólares, lo que vale la concesión del yacimiento minero de cobre más grande del mundo.

1.4) Reservas y agotamiento

Chile es el país cuprero más rico y grande del mundo.

Las reservas mineras se estiman en tres planos, las conocidas en forma positiva con las cubicadas; las indicadas o probables y las calculadas o posibles.

Las reservas cupríferas para Chile en estos tres niveles de estimación son los siguientes:

Mineral cubicado: 37 millones de toneladas de cobre fino.

Mineral indicado: 14 millones de toneladas de cobre fino.

Mineral calculado: 31 millones de toneladas de cobre fino.

En total: 92 millones de toneladas en yacimiento con una ley de 2,3% fino.

Se estima que Chile posee la 5ª parte de las reservas mundiales. Las reservas cubicadas indican la situación más realista. De esta forma, Chile, en promedio, podría producir a un nivel de un millón 200 mil toneladas durante 3 decenios (30 años).

Esta fabulosa riqueza, sin embargo, no nos debe entusiasmar en exceso. Chile ya ha extraído cobre fino de sus entrañas por un total de 21 millones, 406 mil 270 toneladas (1), en lo que va corrido de su historia, como no lo ha hecho ningún país, ni continente en el mundo. Chile sigue en el atraso y subdesarrollo, mientras otras regiones se enriquecen con esta explotación del cobre chileno. Chile ya ha agotado reservas tan grandes como todo lo que tiene Chuquicamata en sí, ya agotó Potrerillos. La velocidad con que se agotarán ahora las riquezas cupreras, serán a un ritmo 20 veces superior al ritmo promedio histórico. Por este motivo es de alta responsabilidad el cuidado de ellas, logrando para el país el máximo de provecho por cada tonelada de mineral extraído.

1.5) Los beneficios logrados

Al observar la historia del cobre desde el punto de vista económico, podemos pensar en dos hechos fundamentales. ¿Cuál ha sido el esfuerzo real del inversionista extranjero?, y por el otro lado, ¿Cuáles han sido los beneficios de estos inversionistas extranjeros?

A la luz de estos resultados nos debemos preocupar grandemente. Ya hablamos sobre lo que cuesta al inversionista la concesión minera, dijimos que era una suma irrisoria; también es irrisoria la suma que las empresas Anaconda y Kennecott se comprometieron a incorporar como capital inicial para explotar el cobre chileno. Tres y medio

millones de dólares fue el compromiso. En Chuquicamta sólo 1 millón y no era necesario más; en el primer quinquenio la producción equivalía a menos de 30.000 toneladas de fino al año, nivel inferior o equivalente a Mantos Blancos, Andina, Disputada de las Condes, Exótica, Eagasca, etc. En El Teniente la producción en los primeros años fue de 4.500 toneladas (1911): Mantos Blancos por ej.: en los años 67-68 tuvo utilidades promedios que superaban los 15 millones de dólares. Por ello es lícito afirmar que la inversión inicial bastó, las demás vendrían después con las utilidades, para lograr más utilidades.

Estos dos monopolios norteamericanos Anaconda y Kennecott, sólo por operaciones corrientes, hasta 1964 se habían llevado del país 4.106 millones de dólares. En el cuatrienio 1965-68 la fuga de divisas vías explotación cobre supera los 1.000 millones de dólares, considerando que sólo por no vender al precio de Londres en 1965-66 y, vender a EE. UU. para su uso en Vietnam, 90 mil toneladas a 36 centavos de dólar la libra, la pérdida para Chile superó los 200 millones de dólares. Por otra parte son más de 200 millones los valores no retornados en cada año. En síntesis, 5.000 millones, ya perdidos, además de 5.330 millones en los próximos 20 años con la política vigente (considerando apenas un precio medio de 35 centavos) suman más de 10.230 millones de dólares en 70 años. Esto nos debe preocupar, sépase que el patrimonio nacional de Chile ha tenido una formación a través de 400 años, desde la época en que llegan los conquistadores ha ido constituyéndose. Todo lo que Chile tiene en instalaciones de utilidad pública en teléfonos, lo que tiene en caminos, en viviendas, en puertos, en industrial, capital agrícola, todo el capital que ha creado Chile en 400 años tiene un valor de alrededor de 10 mil millones de dólares. Por eso es grave esta succión por parte del capitalismo monopolista. Utilizando una terminología gráfica podemos decir que se han llevado un Chile entero.

---

(1) Sépase por ejemplo, que en todo el continente Asiático las reservas son 1,5 millones de toneladas, que toda Europa Occidental tiene reservas de 3.2 millones de toneladas; Unión Soviética, 16 millones, El Congo, 20 millones. Es decir, Chile ha producido tanto cobre como el que acumulan varios continentes juntos.

CONDENADO

Las 6.30 horas.

El reloj hizo oír el primer gong antes de desenrrollar por completo su cuerda, sin embargo, al momento fue oprimido el botón que interrumpiría su desagradable sonido, un anciano de aproximadamente 60 a 65 años bajó lentamente de la única cama que había en la pequeña habitación. De un metro sesenta centímetros más o menos, moreno, pálido, cabello casi blanco, delgadísimo, caminó en calzoncillos asomándose a las ventanas que daba al Este, desde donde asomaban los primeros rayos del sol, volvió al centro de la habitación y calzó sus gruesos zapatos, pantalón de lanilla, camisa de franela y un jersey de gruesa lana, salió de la pieza para internarse en la cocina en donde haría hervir su pequeño choquero para tomar el desayuno y se fue al baño, desde donde volvió pasado no mas de 5 minutos, esperó que terminara de hervir el agua se sirvió un tazón de café y se fue al comedor en el que tomó ubicación frente a una vieja vitrina, la que reflejaba su cansado rostro, se miró al espejo y en sus facciones vió la máscara de la muerte, sí, de la muerte, porque sabía que pronto llegaría ésta, lo sabía de unos 6 meses atrás, cuando en la policlínica de la Empresa le recomendaron ver doctor para saber la causa de su cansancio, falta de apetito y otras anomalías que desde bastante tiempo a la fecha lo aquejaban, pero el no hacía caso, pues pensaba pronto pasaría, cuando transcurrió el tiempo y las molestias aumentaron se dirigió a la policlínica, en donde le recomendaron sacarse unas radiografías en Valparaíso, en el Broncopulmonar.

Así una fría mañana al empezar septiembre, fue al doctor para saber el resultado de sus exámenes, debió esperar una media hora hasta que una enfermera con un albo delantal gritó su número chillonamente, al pararse un escalofrío recorrió su cuerpo, sin saber a qué atribuirlo y pensando serían sus nervios, ya que estaba poco acostumbrado a este tipo de visitas, caminó lentamente entre los que esperaban hasta la pequeña sala en la cual tras un escritorio se encontraba el doctor, un hombre joven, el que también estaba ataviado con un blanco delantal, giró la vista y vió todo blanco, los muebles, la camilla y las paredes, le pareció de mal gusto.

El doctor pidió la ficha y radiografías del paciente a la enfermera y las estudió con bastante detenimiento, a medida que las miraba en su frente se marcaba un evidente signo de preocupación hasta dejarlas de lado e inquirir sorpresivamente su lugar de trabajo, a lo que el viejo contestó que en la ENAMI, y al ver al doctor en silencio preguntó con bastante calma:

¿Estoy muy enfermo doctor?

El doctor apagó la luz de la pantalla tras la cual examinaba la lámina cuadrada del negativo fotográfico, se volvió hacia el paciente, bajó la vista y demoró la contesta, buscando las palabras hasta ordenarlas con meticulosa exactitud.

Sí, Ud. está silicoso, su estado es muy avanzado, he visto demasiados para equivocarme.

¿Cuánto tiempo de vida me queda?

Ocho meses, catorce como máximo.

Lo comprendo.

El doctor respiró profundamente, lo peor había pasado, muchas veces solía decirlo y siempre le costaba, una pregunta del enfermo llamó su atención.

¿Podría darme un comprobante con el diagnóstico y un tratamiento?

Ud. debe hospitalizarse y ser atendido por personal capacitado.

¿Para qué?

El doctor dudo unos instantes, tomo un papel, escribió por espacio de 10 minutos y lo entregó al enfermo.

Buena suerte abuelo.

La necesito y si me siento muy mal volveré, sino seguiré trabajando.

Dicho ésto, salió cabizbajo de la sala y del hospital, sin ver nada, como un sonámbulo deambuló por las calles has-

ta que el cansancio lo obligó a sentarse en un banco del parque para observar la Primavera que se acercaba.

De pronto sintió terror, un sudor frío resbaló por todo su cuerpo y la realidad golpeó en su cerebro cruelmente, iba a morir, muchas veces había visto la muerte muy cerca, pero no le preocupó nunca hasta ese momento, él afirmaba que algún día todos tenían que morir y ahora que sabía lo cerca que estaba de ella, no se resignaba, pronto pasó el miedo, se sintió mejor y subió al bus que lo llevaría a su hogar, al llegar buscó uno de los tomos de la enciclopedia que le habían regalado en la Empresa al cumplir 25 años de trabajo ininterrumpido hacía 6 años y buscó la palabra con la cual lo condenaban a muerte, sus torpes dedos se enredaban en las paginas del libro, hasta encontrar la palabra fatídica, la que leyó a media voz:

Silicosis (de sílice y la terminación osis, que indica formación). F. Med. Neumoconiosis, debida a la inhalación de particulas pulvurulentas de piedras, arena, etc. Acad.

Le llamó la atención la palabra Neumoconiosis, por lo que en otro tomo la buscó hasta encontrarla para leer:

Neumoconiosis: (Del Gr. pneumon, pulmón y konion, polvillo.) F. Pat. Género de enfermedades crónicas producidas por la infiltración en los pulmones del polvo de diversas substancias minerales, como el carbón, la sílice, el hierro y el calcio. Suelen padecerla los mineros, canteros, picapedreros ,etc. Acad.

Eso era, el maldito polvo que tantas veces a él y a sus compañeros había ahogado en las agencias y plantas en las que había trabajado.

¿Cuánto durarían los otros? Esta era una pregunta que en forma incesante martillaba en su cerebro, ya que el ambiente en que desarrollaban sus labores era en extremo tóxico, claro que ésto parecía no preocuparle a la Empresa en lo más mínimo.

El reloj lo sacó de su meditación, sacudió la cabeza, apartó la taza, eran las 7,00 horas y a las 7,10 horas pasaba el micro que lo llevaría a Ventanas.

¿Hásta cuándo?

Quizás ya no le interesaba.

"Lo bueno, lo malo y lo feo"

(Por PLACIDO)

LO BUENO: La acción solidaria de los trabajadores de ENAMI, Carabineros, Policlínico, Asistencia Pública de Viña del Mar, Policlínico de ENAP, que como un solo cuerpo, auxiliaron a nuestros compañeros en desgracia. Vayan nuestras más sinceras felicitaciones por este ejemplo que reconforta.

LO MALO: El poco control que ejerce el Servicio de Movilización por intermedio de garaje en la revisión periódica y mensual de las micros que trasladan personal de la Empresa.

LO FEO: Que la política se esté entrometiendo dentro de la faena. Creemos que actividades de esta índole y que se publican en la prensa, dará pie a la formación de Comandos para otras candidaturas.

"SALPICON'

SUGERENCIAS PARA PLIEGO DE PETICIONES:

a) Los compañeros Delegados de Santiago y Ventanas, solicitan que el próximo Campamento de Veraneo sea Altamira.

b) Los compañeros Delegados de Altamira, solicitan:

1) Incluir a Altamira en el mapa.
2) Construir en ese lugar un puente.
3) Y para ese puente se necesita un río a la brevedad.
4) Formar una comisión que estudie el modo de suprimir los fríos y vientos existentes en Altamira.

ANEXO A PLIEGO: Solicitamos que junto a la reparación del horno de Paipote, se considere la reparación de la máquina operatoria del compañero Manuel Figueroa.

CARTELERA TEATRAL: L"Astragale (El hueso del amor), **Flaco Romo**.
TECNICA para un HOMICIDIO. (Seguridad).
Cuando los Hijos se Van (Exodo a Australia).
El Despreciable. (Un momio que al pensar en las consecuencias del accidente dijo: Cuánto pierde la Empresa E°E°E°......"

EXCELENTE: La labor desarrollada por el Jefe del Personal subrogante (Sr. G. Riveros) al desempeñarse en forma eficaz, oportuna, serena y humana, en la atención a nuestros compañeros accidentados.

SERVIDOR ANONIMO: La ayuda efectiva prestada por un carabinero de la 3ª Comisaría Puerto, agregado a Quintero, a los accidentados en la colisión ocurrida frente a Protexa.

Los Postergados

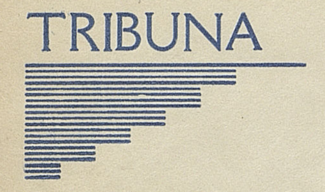
(Continuación)

Siendo un grupo de esforzados trabajadores, todos con estudios técnicos; profesionales egresados de Escuelas Industriales o de Instituto armados, que al ingresar a ENAMI lo hicieron con una profesión definida, con una basta experiencia, reuniendo las condiciones necesarias para desempeñarse como operadores de una planta de fuerza (corazón de todo complejo industrial), demostrando fehacientemente su capacidad profesional, idoneidad absoluta, espíritu de cuerpo, de sacrificio y abnegación por su trabajo, han solicitado en reiteradas oportunidades que se les haga justicia a la labor que desempeñan, pagándoles sueldos dignos que mantengan incólume en ellos todos sus dones, para que sigan laborando siempre con el mismo espíritu de servir a la Empresa y por ende al país, para hacerlos sentir lo que en realidad son: "Hombres dignos y serviciales a la Patria", que trata en todo momento de engrandecer a nuestro querido Chile.

Escribo ésto, porque en repetidas ocasiones los compañeros de Central Térmica han solicitado que se les arreglen sus sueldos de acuerdo a las funciones que desempeñan, pero desgraciadamente, las respuestas que han recibido han sido siempre ambiguas y evadidas: En Santiago no dan respuestas, hay que esperar que ya vienen los resultados de la Evaluación de Cargos, en fin, pero nadie toma el sartén por el mango y exige que se concreten las justas aspiraciones de los trabajadores.

Y yo me pregunto: ¿Hásta cuando durará esto? ¿Acaso la Empresa no sabe cuán enorme es la responsabilidad que tienen en sus manos estos compañeros? ¿O no saben del enorme capital en escudos que maneja cada operador en maquinarias, sean estas bombas, motores, compresores, turbo generador, etc., etc.? y así me hago una y mil preguntas que a mi "humilde entender" deben tener una pronta solución, pues creo que bastaría un poquito de buena voluntad y deseos de hacer bien las cosas para que todo marchara sobre rieles.

OBSERVADOR.



de problemas e injusticias publicamos la noticia

1.—El personal de Operarios con 6 ó más años de antigüedad en la Empresa con reconocida experiencia en el trabajo que esta Sección ejecuta, y con la responsabilidad que en todo momento se tiene, gana:

Ejemplos: Capataz Eº 23,88,—Jornal actual
Albañil Eº 17,51,—Jornal actual
(Este Jornal es de Albañil de 1ª)

2.—INCENTIVOS

También queremos dar a conocer a nuestros compañeros, la injusticia que se comete en esta Sección referente a incentivos. Al dar a conocer que nuestra Sección no tiene ingerencia en la producción, pagándonos un 20% de la escala de incentivos, siendo que nosotros con toda la responsabilidad que tenemos:

Ejemplos: Poner en Servicio los Hornos de Refinería, Horno de Reverbero, y Convertidores. Siendo estas las bases de la producción.

3.—PARCHES DE COLLERAS

Un problema que se arrastra por años en los parches del Horno de Reverbero (Bóveda Maerz). Es el viejo y anticuado sistema de pago de colleras, el cual le hemos planteado al jefe, es modernizar el pago que nos deje a todos conforme y se nos haga justicia por nuestro trabajo y el gran desgaste físico que significa, debido a que tenemos que soportar altos grados de temperaturas.

4.— BAÑOS

Creemos que al edificar los baños cerca del lugar de trabajo, ésto sería lo mejor, ya que como ustedes saben, esta Sección trabaja a grandes temperaturas, y al tener los baños cerca se evitarían muchas enfermedades por los cambios bruscos de éstas mismas.

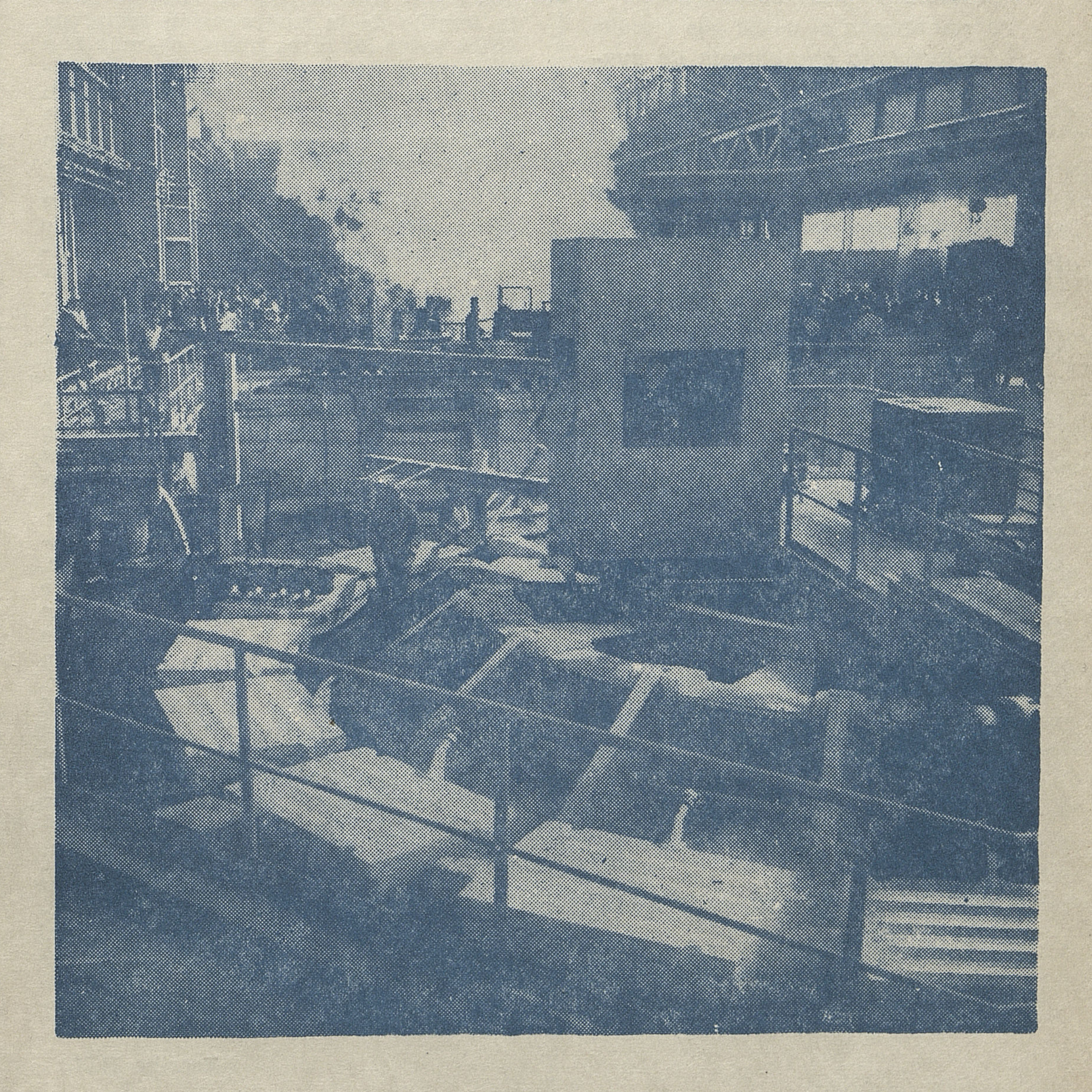
En la actualidad tenemos que caminar hasta los lookers, que se encuentran bastante retirados de los sectores de trabajos.

Agradeciendo vuestra atención se despide muy atentamente de Uds.

PERSONAL SECCION REFRACTARIOS.

LA UNIDAD

ORGANO OFICIAL DE LOS OBREROS DE ENAMI - LAS VENTANAS



AÑO II - MARZO DE 1970 - Nº 6

"Cuando los oídos que me oían me llamaban bienaventurado... Porque libraba al pobre que gritaba y al huérfano que carecía de ayudador."

JOB, 29-11,12

En estas palabras bíblicas quiero resumir mis agradecimientos hacia las personas que en una u otra manera me ayudaron en el momento más difícil de mi vida, al dejar este mundo y llegar al Más Allá de mis queridos padres, Sr. Salvador Ordoñez A. y Sra. Ana Rojas de Ordoñez (Q.E.P.D.)

Sean estos agradecimientos para el Sr. Relacionador Laboral, Jefe Administrativo, Contador y en forma muy especial a los compañeros Directivos de Asociación Operarios, Jefes, compañeros Empleados y Operarios de Central Térmica, que en ningún momento no escatimaron en proporcionarme ayuda económica y moral en este difícil trance de la vida.

MANUEL ORDOÑEZ R.,
Operario Central Térmica

ACCION Y EJEMPLO

Es para mi, muy verdaderamente elogioso y reconfortante, la acción desarrollada hace pocos días atrás por un grupo de compañeros anónimos, esto, aunque se haga por compasión, no es menos cierto que dentro de ellos germina la semilla de la comprensión recíproca entre todos los seres humanos, más aún tratándose de nuestros hermanos de infortunios, que son los trabajadores en general, no tan sólo en este reducto de Ventanas, sino en todo el universo con un mismo lenguaje.

Con ésto, me cabe la esperanza tan ansiosamente esperada, que la puedo sindicar con una palabra "Compañerismo". Esa unión fraternal para saber sobrellevar todos aquellos lastimosos y angustiosos problemas impuestos por la regla de la vida, por la necesidad de vivir, como de hacer vivir

Es como digo, muy bello no tan sólo para él que les habla por medio de lo escrito, sino también para cualquiera persona ajena a nuestra Industria, quienes observan esta acción.

Probablemente, nunca antes se había desarrollado una ayuda económica, como la que se le ha realizado a nuestro compañero JUAN AGUILERA, que como lo dije anteriormente, puede que sea "uno de los más", o menos que sufren por la inclemencia de esta vida pero, este compañero, toca ya más de los 10 meses de su grave enfermedad. Sabemos positivamente, que existen otros casos agudos y que con esta muestra del verdadero sentido del "Compañerismo" se podrán ir aplacando en parte los dolores de su afligimientos.

Por ello, más que felicitar a todos mis compañeros, me alegra muy sinceramente, que ya estamos entrando al campo de la comprensión, del compañerismo, lo que resumido en "La Unidad", que es el sinónimo de toda comprensión y esperanzas.

Escribe HTL.

La Importancia del Cobre

II.—LAS IMPOSICIONES FORANEAS

Siempre los capitales imperialistas se han instalado en los países dependientes, exigiendo garantías e imponiendo condiciones de sometimiento que implica una desfavorable situación para quienes las aceptan.

El caso chileno no es la excepción.

2.1.—SI PRODUCEN PARA EL MERCADO INTERNO, EXIGEN UNA RAPIDA, SEGURA Y CONVENIENTE CONVERSION A DOLARES PARA SACAR LAS UTILIDADES

Al radicarse en el sector exportador —como siempre sucede, imponen:

1) La venta a quien no le conviene a Chile.

2) En barcos extranjeros.

3) Retorno parcial para llevarse utilidades, dividendos, pagar intereses, gastos de ingeniería, oficinas en Nueva York, fletes, comisiones, dejar reservas en Estados Unidos, etc.

4) Llevar sólo materias primas para poder aprovechar sin control ninguno los subproductos.

5) Las amortizaciones para recuperar lo que invierten.

6) Liberación de derechos de aduana para las internaciones de capital, etc.

Estas empresas, además de lo anotado, para materializar las reinversiones, ejercen toda suerte de presiones para lograr aún mayores garantías.

2.2.— PLANTA DE OXIDOS

Por las inversiones realizadas en la Planta de Oxidos, Chile Exploration logra sacar del país la cantidad de 0,5 centavos de dólar por libra producida como amortización y libre todo impuesto.

2.3.—LA PLANTA DE SULFUROS

En 1948 para construir la Planta de Súlfuros en Chuquicamata, la Anaconda logra la aplicación de un convenio, en que se le permite la deducción del artículo 26 de la Ley de Impuesto a la Renta, es decir, una rebaja del 7% del avalúo fiscal de la parte de sus propiedades raíces que estén en el giro del negocio, lo que se aplica como rebaja de la renta imponible; además, se le permite una amortización acelerada en sus nuevas inversiones del 10% anual, con un tope conjunto, Plantas, Oxidos y Súlfuros, de 1.625 centavos de dólar por libra producida.

2.4.—CONVENIO DE WASHINGTON (*)

Chile veía que todos los precios de materias primas subían y el cobre permanecía estacionario, más aún, habiéndose fijado en junio de 1950, unilateralmente, entre las compañías que aquí operan y la oficina de Movilización del Gobierno de EE. UU., un precio tope de 24,5 centavos la libra, el gobierno optó por lograr un mejor trato. Ello sin embargo, resultó una victoria a lo pirro.

Se fijó un nuevo precio tope de 27,5 centavos la libra de cobre; esos 3 centavos adicionales eran de beneficio fiscal.

Se dejó el 20% de la producción para que Chile la comerciara "libremente".

Se comprometían las compañías norteamericanas a aumentar la producción de 761 millones de libras a 1.100 millones de libras.

EL GOBIERNO SE COMPROMETIA A:

1.— Revisión del Sistema tributario y Cambiario que afecta a las compañías.

2.—Chile no puede vender cobre a los países orientales por ser "enemigos de la democracia".

3.—Se lograría créditos para equipamientos de la pequeña y mediana minería del cobre.

4.—Bonificación a los trabajadores por la mayor produccion.

El convenio de Washington fue desahuciado el 8 de mayo de 1952, junto un año después, por haber perjudicado gravemente al país.

2.5.— NUEVO TRATO AL COBRE

En 1955 ya se veía con dramatismo el agotamiento del yacimiento de Potrerillos. La Andes Copper debía invertir para explotar la nueva mina con que contaba: El Salvador. Las empresas se comprometían a invertir más, no había otra solución, era la única ya que la producción bajaría de no incorporarse El Salvador.

Ante esta oferta de las empresas, fundamentalmente de la Andes Copper el Gobierno de Chile se comprometió a:

1.—Tipo de cambio único, libre bancario, para todas las operaciones, desapareciendo los dólares preferenciales (más baratos) que vendían las empresas al Banco Central.

2.—Tasa tributaria variable, ella bajará con el aumento de la producción.

3.—Rebajas en la Tasa Tributaria.

4.—Aceptar como producción básica, para rebajar los tributos, la cifra de producción más baja habida desde 1940 a 1955.

(*) La Política Económica del Cobre en Chile", Mario Vera, Ediciones Universidad de Chile 1962.

5.—Liberación de muchos gravámenes e impuestos de aduana.

6.—El comercio del cobre es exclusivo por parte de las empresas.

7.—El precio lo fijan las empresas.

8.—Amortización, recuperación de las inversiones, en 5 años, etc.

2.6.—CHILENIZACION

En 1964-65 se ve la necesidad de inversión, fundamentalmente en El Teniente y la necesidad de modernizar instalaciones en Chuquicamata y El Salvador.

Las Empresas se comprometen a invertir para aumentar la producción.

La característica fundamental, es que ahora, el Estado chileno podría participar como socio, cargando con el peso de las inversiones y transformarse en defensor de los intereses de estas empresas y así, en conjunto, enfrentar a la parte laboral.

El Estado se comprometió a:

1.—El cobre se sigue vendiendo por parte de los consorcios, con restricción de mercados.

2.—Preferencia para atender los gastos en el exterior, utilizando la disposición de libre disponibilidad y retorno parcial.

3.—Invertir y servir de aval de todas las deudas de estos monopolios.

4.—Rebajarles los tributos.

5.—Garantizarle el trato tributario, cambiario y aduanero por 20 años.

6.—Permitir la conversión de las divisas al tipo de cambio más favorable a las empresas.

7.—Dejar el manejo, la administración y decisión por 11 años en manos de los consorcios extranjeros.

8.—Garantizar la recuperación total de las inversiones -vía amortización.

9.—Compatibilizar los intereses de esos consorcios con el Estado chileno y hacer un frente común, ante la parte laboral.

2.7.—NACIONALIZACION PACTADA

Sin pretender analizar esta nueva política propiciada por el Gobierno, es conveniente observar nuevamente, que los compromisos que se toman son graves y dejan fuera de la potestad estatal y de Chile la decisión sobre esta riqueza.

Es evidente un hecho, las empresas están invirtiendo y para continuar en este proceso imponen ciertas condiciones.

El Gobierno se compromete entre otras materias a:

1.—Dejar la Administración en manos de las empresas extranjeras.

2.—Realizar una mascarada de nacionalización porque ella es:

a) Por etapas, primero se es socio del 49 por ciento y se deja el 51 por ciento restante como opcional.

b) Parcial, sólo se pactan con 2 empresas, que en total controlarán el 40% de la producción de 1972, adelante.

c) Ficción de nacionalización porque los riesgos a que se somete Chile por la posible nacionalización son muchos. Nadie que cree que le pueden quitar un negocio lo cuidará de que rinda para el futuro.

3.—Se deja en manos foráneas las empresas más rentables: Exótica, que con 48 millones de dólares producirá 112 mil toneladas. En cambio Chile se hizo cargo, como socio de El Teniente, debiendo invertir 230 millones de dólares para producir 100 mil toneladas adicionales.

4.—Se paga el valor del yacimiento. Al establecer un precio, dependiendo él de la rentabilidad, se está considerando la mayor o menor riqueza del mineral. La materia prima en la producción de cobre es el mineral. Si el yacimiento es rico, el costo de lograr el cobre es bajo y la rentabilidad es alta; si el yacimiento es pobre, el costo de producir el cobre es alto y la rentabilidad es baja. Por eso que la mayor o menor riqueza del yacimiento influye en la rentabilidad y al expropiar sobre esta base se considera el valor del yacimiento.

III.— LA INDEPENDENCIA

Para materializar las inversiones, vemos cómo las empresas imponen condiciones y, a su vez, los gobiernos se comprometen a garantizar lo convenido en cuerpos jurídicos.

En el proceso mismo y desenvolvimiento de esta actividad, se ve en cambio, que las decisiones y la política cuprera no se determina aquí sino que en Estados Unidos y Chile no pasa de ser un país dependiente. Solo mencionaremos algunos asuntos que retratan esta dependencia.

3.1.—YACIMIENTOS CHILENOS ARRENDADOS A CHILE Y A EXTRANJEROS POR EXTRANJEROS

Chile Copper es propietaria del yacimiento de Chuquicamata, empresa norteamericana. Esta empresa arrienda el yacimiento a otra empresa norteamericana Chile Exploration Co. La Chile Copper tiene contabilizado como valor del yacimiento de Chuquicamata 93 millones 984 mil 65 dólares, que según dice es lo que pagó para adquirir las propiedades mineras. En los valores de libro de Anaconda figuran estos en 93 millones de dólares, lo que importa una verdadera estafa para Chile. Como vimos, Chile recibe 46 dólares por patente y al recuperar para sí este yacimiento se le cobraría 93 millones.

LA SECCION DEL MES

Central Térmica

Siguiendo la pauta, ya generalizada de darle la fisonomía estructural del cuerpo humano a nuestro complejo industrial, diremos que Central Térmica es el corazón de nuestra Empresa, el órgano que lanza la propulsión sistemática, para mantener en permanente actividad todas las demás secciones de este complejo.

Al igual que el corazón, Central Térmica está situada en la parte media Sur Oeste de las dependencias de la Empresa, entre Fundición y Planta de Metales Nobles. Dando frente por su parte posterior a Muestrera, Nave de Hornos (Refinería) y a su izquierda Nave Electrolítica.

La configuración interior se desglosa en las siguientes partes:

1.o—Planta de Tablero Control y Sala de 6 Kv.

2.o—Planta Turbina (Generador).

3.o—Planta de Máquinas Auxiliares, Bbas., Comp., Eyectores, Cond).

4.o—Planta de Turbo sopladores.

5.o—Planta Elgin (Agua tratada industrial).

6.o—Taller de Mantención Mecánica.

7.o—Taller de Mantención Eléctrica.

8.o—Taller de Instrumentistas.

9.o— Laboratorio Químico.

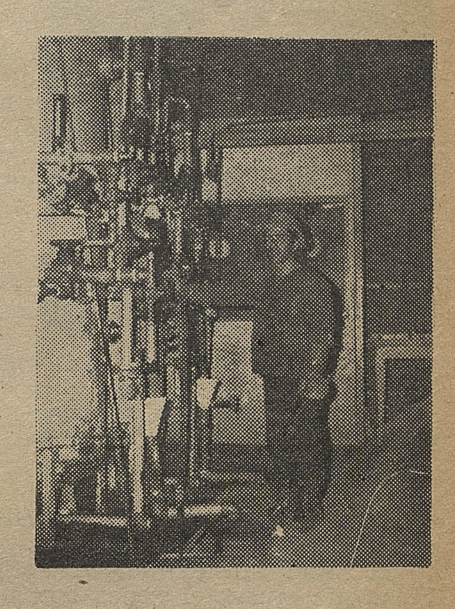
La dotación de personas que integran la C. T. son profesionales y Técnicos en su mayoría, los cuales van distribuídos en la siguiente forma:

Un Jefe de Sección, 3 Jefes de Turno, 4 Op. de Tablero, 4 Operadores de Turbina, 4 Operadores de Turbo Soplador, 4 Operadores Máq. Aux., 4 Operadores Planta Elgin, 2 preparadores de soda, 3 técnicos mecánicos, 2 soldadores, 2 ayudantes mc. (Alumnos Esc. Ind.), 2 químicos, 1 ayudante de laboratorio.

La Turbina que acciona el generador eléctrico es de impulso, flujo axial, de mútiples estados, con sistema de transmisión directa.

Características: 3.000 R.P.M., 7.000 HP. Genera 5.080 Kw., con un máximo de 586.- A., trabajando en paralelo con Chilectra, suple el consumo más indispensable de la planta.

Generando 2.000 Kw. hora, produce una economía de aproximadamente 480.000 Kw. en el mes.



Operación de Planta de Agua Tratada.

El vapor recibido de las 5 calderas es aprovechado por la Turbina y su condensación suple la demanda de agua de alimentación de calderas, conjuntamente con el agua procesada por Planta Elgin.

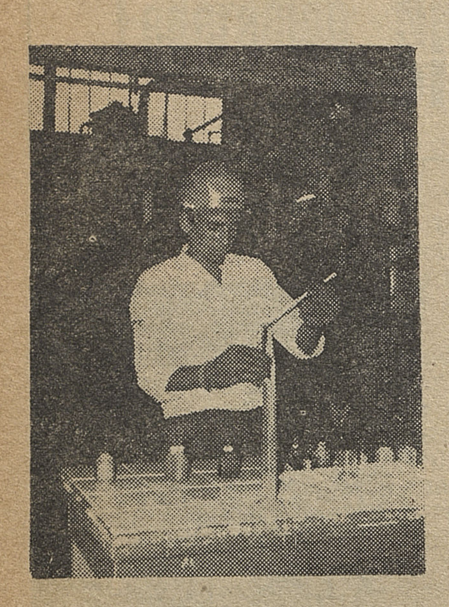
A su vez, el vapor debidamente controlado por reductores de presión. es distribuído por esta planta a las distintas dependencias de la Empresa.

El sistema operacional de C. T. es un tanto complejo, lo que obliga a los operadores, mantener una constante vigilancia en el cometido asignado a cada cual.

PROCESO DE TRABAJO

El vapor llega de las calderas N.o 1 y 2 de fundición y calderas N.os 3, 4 y 5 de Refinería al Manifold colector de C.T., la que reducida de su temperatura inicial que es de 1.200° C. entra con una temperatura de 460° C.

Existen 2 Manifold receptores unidos



Operador Planta Elgin cumpliendo función de temperatura de ácido sulfúrico.

entre sí por sus respectivas cañerías y válvulas.

El vapor sale del colector a la Turbina, que mueve el generador, una vez trabajado en la turbina se va a los Cond. principales y auxiliares. Cada Cond. cuenta con un juego de ventiladores de aspa con un sistema de enfriamiento por radiación, accionados por sus respectivos motores, llegando la condensación a los colectores con una capacidad de 17,5 T/H app.

Las bbas. extractoras de Cond. van pareadas: 2 pples. y 2 Aux. marca Siemens. de 380 V., conección (Delta) I.36 A. Potencia, 18,5 Kw. 2.940 R.P.M.

Estas Bbas. mandan el agua a los precalentadores, enviando a su vez un poco de su caudal para el enfriamiento de los eyectores, como también a los estanques de alimentación, con una temperatura de 60° a 75°.

De los estanques sale fluido por desnivel y llega a las bbas. de alimentación: estas Bbas., cuya capacidad, es de 110 Kw. T/H., V. 380, 1.200 conexión (Delta), 2.956 R.P.M., cierran el circuito, enviando el agua o condensado para la alimentación de las calderas.

Otras de las muchas funciones que absorben la atención permanente del operador de bbs. y máq. aux., son los COMPRESORES de AIRE.

Daremos en forma sucinta las características y sistema operacional de los Turbo-sopladores tipo DEMAG:

El objeto de esta máq., accionada por motor, es aspirar e impulsar un gran caudal de aire atmosférico a los Convertidores.

CARACTERISTICAS DEL EQUIPO:

Motor, es un motor sincrónico de exitación separada, marca SIEMENS SCHUCKERT. Tipo PFL 310 26xtrifásico 600 V. 104 A. 930 Kw. 1.500 R.P.M.

Reductor: (corresponde a un multiplicador) marca Huttenwerk Sonthoten, tipo RP 25 x potencia 1.250 H.P.

CARACTERISTICAS DEL SOPLADOR:

Capacidad de caudal 24.000 m3/HR. potencia absorbida 1.250 H.P., velocidad del Soplador 11.250 R.P.M.

La parte más importante del equipo soplador es el Regulador Askania de tobera oscilante, que es un equipo regulador automático, accionado por un servo motor, que permite adoptar en todo momento el comportamiento de carga o consumo de aire del convertidor en servicio.

Este equipo regulador facilita al operador el ajuste de caudal de aire, según las necesidades del servicio.

Aproximadamente en Septiembre del año 1964 fue la puesta en servicio del sistema Turbo-soplador, su potencial y rendimiento hicieron posible 2 años más tarde expandir su caudal a un tercer Convertidor, el que vino a sumarse a los 2 ya en servicio.

El operador cuenta con sus respectivos panel y tablero control, accionado por el sistema askania de regulación automática en el flujo de aire.

PLANTA ELGIN

Objeto: Tratamiento de aguas industriales.

Analógicamente hablando, así como el cuerpo humano necesita de un líquido circulante, el que le da vida y se llama sangre, siendo insustituible para nuestro organismo, así también una usina, refinería o cualquier complejo industrial necesita inevitablemente de un líquido para tener vida; líquido que en este caso corresponde al agua y veremos el por qué, usos y aplicación:

Planta Elgin está compuesta por un grupo de tarros cilíndricos de aproximadamente 3.20 mts. de altura por 1 metro de diámetro, con resinas en su interior, motores, bombas y accesorios, teniendo como objetivo extraer del agua, mediante procesos químicos y mecánicos, materias en suspensión, dureza, silice, etc. y obtener buen P.H., con el objeto de obtener una más larga vida de los tubos de las calderas, y circuitos en general, ya que de no mediar

esta planta y no purificar el agua, los resultados serían desastrosos y el gasto para producir el cobre excesivo.

De ahí entonces la gran importancia de esta pieza elemental en el engranaje tan complejo de esta unidad de C.T., que mueve esta empresa, y por ende la gran responsabilidad de quienes, la operan, pues de éllos depende en todo momento la buena marcha de todo el sistema.

El agua en cuestión se obtiene de corrientes subterráneas, en este caso de los pozos cas, es extraída por medio de bombas y enviada a Plan Elgin, donde se purifica a un promedio de 500 mts. cúbico por día, es almacenada en 2 estanques subterráneos de 200 mts. cúbicos cada uno, desde donde es enviada al departamento de máquinas auxiliares (o sala de bombas), en el cual, siguiendo con el proceso de preparación previa se le eleva su temperatura por medio de pre-calentadores a vapor para ser almacenada en los estanques de alimentación a las calderas, desde donde es enviada a las diferentes calderas, de acuerdo a las necesidades del servicio.

En su fase primordial Central Térmica lleva el control absoluto de toda la Empresa, en lo que se refiere a sus sistemas de control automático:

1) Producción y distribución de Energía Eléctrica a todas las dependencias de la Empresa.

2) Recepción y distribución del vapor a toda la Empresa.

3) Agua de Refrigeración a hornos, fundición y Refinería, Rectificadores de Nave Electrolítica, Convertidores de Fundición y equipos generales de C.T.

4) Aire a Convertidores.

5) Aire comprimdo a toda la Empresa.

Conformada en su estructura general, Central Térmica es y será el nervio motor de la Empresa.

Cabe señalar que la expansión de esta planta ya cuenta con un Generador Diesel, que vendrá a suplir las caídas del potencial eléctrico.

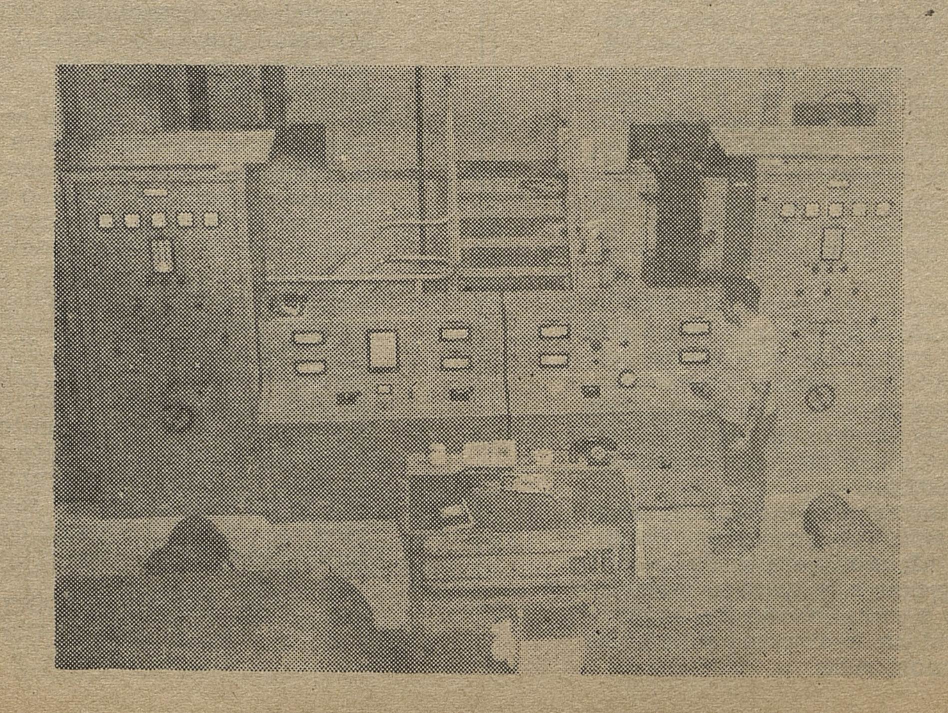
También ya fue estructurada la base para la instalación de un nuevo grupo de turbo-sopladores.

Los beneficios reportados por esta homogénea sección, en todo sentido son enormes, si se consideran ciertos factores.

Un hecho curioso lo constituyen, la disparidad de salarios que perciben los operarios que mantienen este proceso, máxime si se da el caso, todo operador está apto para desempeñarse en la zona que se le asigne dentro de la Central Térmica.

La inquietud del núcleo operacional de Central Térmica, se basa principalmente en un reconocimiento bastancial al problema económico y la equiparidad del mayor salario percibido por operadores de Central Térmica, como así también el goce del mayor bono de productividad.

VENTANA, 12 de Marzo de 1970
L. F. R., Central Térmica



Hoy - Gran Partido Gran - Hoy

P. ASEZINO

Un viejo deportista después de un entrenamiento de más o menos tres años de actividad se aprestaba a un duro y frío encuentro de Promoción de Salario, ya que el último que había ganado con todos los honores, había pasado a la historia de los recuerdos, donde solo quedaban recortes de tarjetas, algunos sobres de pago en su viejo abrigo de invierno y uno que otro recuerdo.

Alto, rubio, esbelto, de buena pinta, elemento decidido, terco por añadidura, y sobre todo confiado en la espera de un partido por el equipo superior, conforme le habían prometido sus dirigentes (Jefes) desde el año 1967, ya que todo el documentaje, según información entregada había sido enviado a la Central (Gerencia de Personal) para su aprobación y pasar así a integrarse a los valores profesionales del deporte.

Un día cualquiera, y ante el asombro de muchos viejos deportistas, hace su entrada al monumental estadio (oficina) con el balón (petitorio) en la mano, listo y decidido a dar por iniciado este encuentro; entrevistado por varios colegas suyos agradece la confianza que en él tienen y manifiesta estar en perfectas condiciones para este difícil encuentro sosteniendo respetuosamente que sus contendores son hábiles y duchos en lo que respecta al toque de balón y pases por bajos (tramitación), así y todo espera confiado la confrontación y sostiene que si bien la faena de su trabajo en cancha no es satisfactoria, por lo menos dejará el recuerdo de su empeño por ganar este partido con los honores que corresponde a un viejo deportista "terco por añadidura".

Estamos justos en la hora de iniciar el encuentro, toma el balón y seguidamente suena el pitazo que da por iniciadas las acciones, rápidamente avanza por la punta izquierda con un claro dominio del balón que centra hacia el más cercano (Jefe de Taller) este sorprendido lo mira, lo lee, corre dos o tres oficinas y en atinada jugada lo entrega rápidamente al interior izquierdo que mas parece de derecho por el uso de sus piernas (Jefe de Sección) éste consciente de la jugada y con el balón quemándole en los pies, lanza potente schot, que va a dar lejos del costado de la cancha (canasto de los papeles) insiste el viejo deportista, hace el saque correspondiente y nuevamente entra decidido a jugar el entero el balón, pero es bien contenido por un defensa que se lo saca olimpicamente de encima (Jefe de Depto.), diciéndole al pasar argumentos para que espere con calma unos dos o tres años más, siendo "terco por añadidura" el viejo deportista insiste en la jugada, al ver el defensa la habilidad del viejo, lanza el balón a los pies del centrodelantero encargado de rematar la jugada, éste con la calma que lo caracteriza domina la situación y en hábil finta digna de un Pelé o Eusebio, entrega de bandeja al arquero quien la retiene en su propia cancha (oficina), calmadamente ante la barra que lo aplaude frenéticamente.

Retiene el balón más del tiempo que exige el reglamento y es requerido por el Sr. Arbitro para que ponga en juego el balón (insisto, petitorio), lo toma le da 2 ó 3 meses de botes más y lo manda al centro de la cancha, donde rápidamente interviene el viejo deportista, parando de pecho y bajándola con la pierna izquierda, rematando directamente al arco, pero encontrando al arquero bien ubicado, que nuevamente hace vibrar a la barra, con otra atajada magistral, ante lo sorpresivo del taponazo, la barra que lo sigue fielmente en esos momentos de euforia, intenta entrar al campo deportivo para abrazar a su arquero e ídolo, pero es bien contenido por el Cuerpo de Carabineros apostado en ese lugar (vigilancia).

Viene el saque correspondiente cuando suena el silbato que da por terminado los 45 minutos iniciales del primer tiempo.

En el entre tiempo el viejo deportista es entrevistado por varios colegas periodistas y lealmente reconoce estar jugando, a pesar de todo el empeño que le pone, con un equipo contrario que no dispara y que toda la "habilidad 100% habilidad" es la retención del balón (petitorio) y la continúa velocidad en los pases entre sus jugadores (Jefes de Taller, Jefes de Sección, Jefes de Deptos., Jefes,... Jefes..., etc., etc), reconoce que el Sr. Arbitro trata de apurar las acciones pero no insiste en que haya efectividad en la jugada del balón, lo

que tiene molesto al viejo deportista "terco por añadidura".

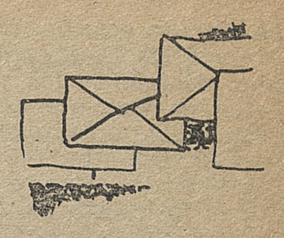
Momentos más tarde, entra el Sr. Arbitro a la cancha para dar por iniciado los restantes 45 minutos del segundo tiempo, consulta su reloj y ordena mover el balón (Petitorio), que es echado para atrás, por lo anti-reglamentario de la jugada, nuevamente es puesto el balón en el centro de la cancha, ya que el Sr. Arbitro hace ver a los jugadores que las jugadas deben hacerse de frente y no por detrás, saca el equipo contrario, moviendo rápidamente el balón hacia el defensa lateral derecho, éste largo y profundo al interior derecho, quien ante el asombro del público vuelve hacia su campo y entrega de cachetada a su arquero, ruge la barra, la pone en movimiento el arquero al wing derecho, pase al inter-izquierdo, paredes, túneles, bicicletas perfectas en armonía de jugadas, entre el wing e interior, jugadas magistrales que están deseperando al viejo deportista, continuos pases entre ellos, están amostazando al viejo deportista, ya que estos jugadores no se deciden a pasar arriba de la cancha para que otro jugador (jefe) dé la puntada final a tan amplio dominio de la situación, que deleita a la seguidora barra y de unos que otros allegados de la "familia Miranda".

Este partido se ha hecho muy difícil para el viejo deportista, el dominio de sus contrarios en cancha, si no es superior a la habilidad, es superior en todo lo que se relaciona a la amplia gama de recursos con que cuentan (vamos a llamar a Santiago, el Jefe de Personal anda en el Norte, está por salir la Evaluación de Tareas, está en estudios el próximo pliego de peticiones, la abuelita se fue al Sur, etc., etc.), pasan para el viejo deportistas los minutos y el partido está a su fin. nada se ha conseguido, se ha jugado con muchos contras, el Sr. Arbitro mira insistentemente su reloj, como apurándolo para que termine este "festival de pases de unos a otros", jugadores que ya han cansado al viejo deportista, y éste en postrer esfuerzo mira al Sr. árbitro, como queriéndole decir que dé luego por terminado el partido tan desigual, ya que la continuidad de pases lo aburrieron y a pesar de haber jugado el mejor partido personal, reconoce lealmente que este equipo es muy superior, que dominan el balón (Petitorio) a la perfección, que el Rey Pelé nada tendría que hacer en este equipo, ya que solo serviría para sacar balones fuera de cancha (canasto de los papeles), justo en estos momentos el Sr. árbitro da por terminado el encuentro.

Existe verdadera fiesta en la barra adepta a estos jugadores, euforia por todos lados, los camarines se ven invadidos por los Ná que ver, el público que presenció este encuentro, sale convencido de la neta superioridad, del dominio del balón y de los magistrales pases que hicieron gala estos jugadores 100% profesionales, quienes unidos férreamente y bajo el lema de "UNIDOS VENCEREMOS" (tramitaremos) dejaron truncas las esperanzas del viejo deportista "terco por añadidura".

Pero persistirá el viejo deportista, ya está consiguiendo audiencias para un nuevo encuentro, pero ahora en cancha neutral (Asociación), que está seguro de sus condiciones y trataré de ganar aunque sea por la cuenta (aumento) mínima, por algo es "terco por añadidura".

LAS CARTAS DE LUIS



AL SEÑOR

DIRECTOR DE UNIDAD:

Muchas son la aflicciones que me ha tocado escuchar. Muchas las conversaciones que así de pasadita, con todo un rosario de floridos garabatos he oído. Creo, señor Director, que ya es tiempo que alguien se preocupe en serio de este problema, que ya está pasando de castaño claro para tomar un marcado tinte negro. Ya sé Sr. Director, que todavía Ud. no me entiende, ya que es cierto que no le he explicado nada. Paciencia, que a eso voy:

Se trata, Sr. Director, del mismo viejo problema del llamado Casino de Terreno.

El hecho de que, se opina, se conversa y más que nada, se murmura; no significa que yo me haga eco de esto y, como vulgarmente se dice, pique el anzuelo y me largue a hablar a lo loco. Pero sí significa que con un poco de observación se puede llegar a coincidir con estas opiniones y en tal caso, decir las cosas no es delito.

En concreto yo afirmo:

a) Las comidas del casino de terreno expresan el más grosero insulto para el arte culinario.

b) Si las comidas son malas, no es menos mala la atención.

c) Si hay reclamos, se dan explicaciones, que lo único que aclaran es la idea que los dos primeros conceptos todavía se quedan cortos.

Me referiré a los casos que presencié, entre otros, que sirven para ilustración de lo expuesto. Se trata del domingo 8 de marzo de 1970.

Precisamente el día de la semana en que las dueñas de casa acostumbran a esmerarse en la preparación de sus comidas. el Menú del casino con toda pompa rezaba:

1.o Cazuela de vaca.

2.o Postre; Duraznos al jugo y café.

1.o— La tal cazuela contaba de caldo grasiento totalmente colorado en la superficie, papa, al parecer cocida aparte y lo suficientemente fría, como para agregarlas con las manos y un trozo de carne con un pronunciado olor a relincho y montura.

2.o— Papas a medio cocer y medio moler y sin un asomo de mantequilla ni leche. Un chorizo con un olor repugnante y totalmente incomible.

Siempre he manifestado que el durazno al jugo es mejor, y gracias a que vienen en tarro.

Del café, mejor ni hablar, pero es indudable que ese brebaje infame, definitivamente, No es café.

Como dato al margen, el mismo concesionario, no se atrevió con el almuerzo y se preparó un sandwich, el que pasó con un poco de bebida y un poco de malicia, esta última la guardaba bajo el mostrador.

Cualquier trabajador que haya estado en esa fecha en el casino, puede decir si estoy exagerando.

El segundo caso sucedió un día viernes del pasado mes de febrero, confieso que no recuerdo la fecha exacta.

Es sabido que los viernes se sirve empanada y, en consecuencia, da la impresión que la cosa mejora un poco. El día en referencia, un compañero y yo, esperamos por 25 minutos que nos sirvieran almuerzo. Al cabo de este espacio de tiempo nos comunicaron, gentilmente, que ya no quedaba comida. Nos dirigimos donde el concesionario para dar nuestra queja. En el mismo caso se encontraban dos de nuestros dirigentes, por lo que la misma explicación, llena de verdad y como contraqueja, sirvió para los cuatro. Se puede resumir así.

Durante todos los días de la semana, manifestó el concesionario, sobraron y se perdieron entre 30 y 40 porciones.

El viernes de marras y debido a que el almuerzo está bueno, todos van al casino y por eso falta comida. Eso de que el almuerzo del viernes está bueno, no lo digo yo, lo dijo el concesionario.

La máxima ayuda que podría hacerle es que es menos malo; pero de ahí a lo otro, hay mucha distancia. En todo

caso, en esta ocasión, dejó bien en claro lo siguiente: "De los siete días de la semana, solamente los viernes no sobra comida, es decir que es el único día que es comestible o comible, o lo que sea su gusto, Sr. Director."

Hablar del trato o la atención que brindan los mozos del casino, es harina que corresponde a otro costal. Si me pregunta al respecto, yo diría como la vieja expresión: "La culpa no es del chancho, sino del que le da el afrecho". En este caso los que le dan el afrecho somos nosotros los trabajadores. En consecuencia, nosotros somos los culpables.

Aún recuerdo el primer día de atención del actual concesionario. Grata fué la sorpresa de ver mozos correctamente vestidos con chaqueta blanca, pantalón negra, corbata de humita, bien peinados, afeitados y de zapatos lustrados, como para atender gente con cierto sentido de la decencia.

En contraste, y con una enorme responsabilidad ante esta situación por parte de administración, lo que explicaré más adelante, la facha y figura denigrada de un gran porcentaje de trabajadores en tenida de trabajo, sucios, manchados con grasa, aceite, polvo, ácido, etc., sin lavarse y con un vocabulario, gestos, ademanes y actuaciones muy acorde con el traje usado.

Antes de una semana, las rechiflas, garabatos, gritos destemplados a coro, malos modos, etc., dieron suficiente para un cambio en radical y extremado mal servicio, en una justa reciprocidad, que era de esperar de parte de los mozos. El respeto engendra respeto y, como contrapartida, la grosería sólo engendra grosería.

Me pongo yo en el caso del mozo y pienso que ante algunas situaciones, mi más inmediata reacción sería romper un plato con comida caliente, en la cabeza de quien me ofende en mi dignidad de trabajador.

Es privilegio del trabajador, y ello implica obligación, "respetar y hacerse respetar". El mozo, a título de mozo, en su puesto de tal, es y seguirá siendo un trabajador igual a mí, igual a Ud., Sr. Director; igual al Técnico, al Ingeniero, al Administrador. Y a propósito, es responsabilidad de Administración, una circular que marcó a mi modesto juicio, un errado rumbo al fijar una política diferente para usuarios de los casinos. Contra toda norma autorizada esa circular, la asistencia al casino de terreno con ropa de trabajo. Ello significa, a lo menos, llevar a la mesa toda la suciedad de la faena. Me parece a mí, que algún sentido debe tener la palabra "Higiene", cuando una ley reglamenta la formación de los comités de *"Higiene"* y Seguridad Industrial.

Lo saluda atentamente,

LUIS

JAQUE MATE

(Por Pájaro Loco)

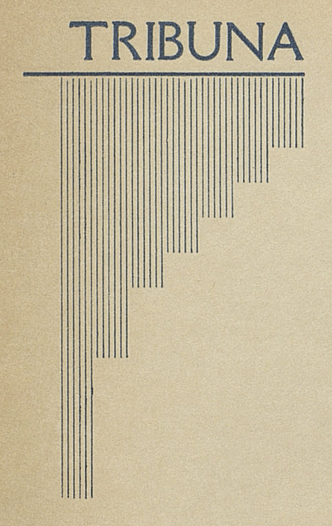
Para nadie es una novedad decir que hace algunos días atrás, aquí en Valparaíso, se llevó a efecto un torneo netamente "gremial". A él asistieron delegados de todas las bases y uno a uno éstos encargados hacía llegar las inquietudes de sus representados; pero, sin egoísmo, mirando siempre el aspecto nacional en cada petición de tal forma que lo que se pidiera no fuera únicamente para los suyos. Esto es algo digno de hacer resaltar, porque lo que ahí se presentaba era realizado, discutido y aprobado por los trabajadores, conscientes todos de sus necesidades, pero sin pasionismo, sólo mirando la realidad.

Como podemos ver, en esta forma le hemos entregado a nuestros dirigentes, un pliego de peticiones elaborado por todos.

Ahora sólo nos queda restar para que ésto se cumpla con su objetivo, entregar un arma a los dirigentes que irán a discutir nuestras peticiones, esa arma consiste en una sola cosa bien simple: "La confianza en esas personas que hemos elegido" de entre todos nosotros, para que se preocupen de buscar soluciones a los múltiples problemas que nos aquejan.

Conscientes en esta oportunidad, hacer presente y recordar entre todos nosotros algo que sabemos perfectamente, pero que no obstante es preferible repetir. No prejuzguemos a nuestros dirigentes, sin antes saber por qué lo hacemos; no vayamos a caer en el error de poner en tela de juicio sin exactitud, sin antes conocer el motivo que los empuja. A ellos, que no reine la desconfianza para ésto, porque de esta forma los destruimos moralmente, y en este estado no estarán en buenas condiciones para negociar el convenio colectivo, dejemos en manos de estos hombres el juego, ya sabrán qué hacer para lograr el "Jaque Mate".

"ADELANTE CONFIADOS Y ALEGRES".



de problemas e injusticia publicamos la noticia

VENTANAS, 18 de MARZO de 1970

Señor
CARLOS GARCIA B.,
Director Revista "LA UNIDAD".
PRESENTE.—

Muy señor mío:

Por la presente ruego a Ud. publicar en su Revista en la parte que corresponde a TRIBUNA de problemas e injusticias, lo siguiente:

C A S E T A

Para que el resto de los compañeros sepa, que en la actualidad los 12 mecánicos de Turno más los 4 mecánicos de garaje, no cuentan con un lugar para pernoctar en las noches, ni para poder hacer uso de éste en las comidas, ya que en la actualidad se ocupa la oficina que nos facilitan en parte, los señores Jefes de Turno.

Esto es de imperiosa necesidad, ya que los días Domingos el Casino solo atiende hasta las 12.30 P.M.

MATERIALES Y HERRAMIENTAS

En relación a las reiteradas cartas de protesta que se han hecho llegar a nuestro Departamento, desde otras secciones. En cuanto a la demora en los trabajos, esto se origina únicamente por la falta de medios materiales para realizar la faena, esta falta no tan solo es de materiales, sino principalmente de herramientas, ya que sin ellos es poco lo que se puede lograr para el buen funcionamiento de las maquinarias.

Esperando que la presente tenga una buena acogida, se despide de Ud.

Atte.

M. MECANICA.

"LA UNIDAD"

REVISTA DE LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA NACIONAL DE MINERIA (ENAMI)
Director:
Carlos García B.
Casilla 186 — Quintero

DAR PARA EXIGIR

EDITORIAL

Quiero en esta oportunidad referirme a que nuestra 'UNIDAD" debe cada día que pasa ir acrecentándose más. Para ello muchas veces es necesario estar expuesto a la crítica inmediata de aquellas personas que consideran de que no se está yendo por buena senda. Cuando una crítica es constructiva, es necesario hacerla, ya que se considera que errar es humano. Pero esta revista, como ésta UNIDAD, nació como un ideal que se pensó con anterioridad y sin equivocarnos en avaluar nuestras fuerzas como aquél niño que errado el cálculo de la distancia diera en tirar piedras contra el sol, que asoma en el horizonte. Para conseguir ambas cosas, luego de un proceso coordinado pusimos juntos el pensamiento y la acción, como brújula que guía y hélice que empuja, para ser eficaces. Se han editado hasta la fecha ocho ejemplares de nuestra REVISTA y espero que periódicamente, como hasta la fecha ello siga ocurriendo..

Muchas veces la crítica no agrada, es lisa y llanamente porque todos los seres en conjunto no pensamos de la misma manera, ya sea en el orden espiritual, intelectual, etc., pero hacer caso omiso a las inquietudes que encierra el corazón de estos compañeros, no lo creo justo.

Un hogar bien constituído es aquél en que se construye una personalidad a base de una crítica no mordaz, ni hiriente por el contrario constructiva. Una sociedad, una Nación, se refleja por el derecho que se tiene a las críticas, a través de cualquier organismo, como prensa, radio, televisión, etc.

Puede un ser humano aportar lo mejor de sus energías en pro de una causa. ¿Pero si está errado? Es lógico que haya crítica y se enmienden errores que muchas veces son involuntarios. Acepto críticas, pero no acepto aquella persona que exige la verdad y luego se niega a oírla, como no acepto al hombre incapaz de acción, como sombra escurrida que siembre vientos y no quiera cosechar tempestades.

CARLOS GARCIA B.
Director.

les proporciona casa o camarote. Esta subvención no es imponible y sólo estará afecta al 5% a favor del Servicio de Seguro Social.

El valor de esta asignación es como sigue:

Obreros casados Eº 153,25 mensual.

Obreros solteros, Eº 95,78 mensual.

11.o—SUBVENCION AISLAMIENTO

Se hace extensivo esta subvención a los operarios de Caleta Víctor, kilómetro 6 de Chuquicamata y al personal de operarios que trabajan en la faena de Domeyko.

12.o— BONO DE CAMINO

Este bono es exclusivamente para el personal de caminos del Departamento de Fomento y se cancelará por los días que se trabaje en el terreno (camino) y es incompatible con la subvención alimentación (si se cancela bono no procede cancelar además asignación de alimentación).

El valor de ete bono es de Eº 15,38 por día efectivamente trabajado en terreno.

13.o—SUBSIDIOS

Se están haciendo algunas consultas de tipo previsional. Una vez obtenidas las respuestas daremos las instrucciones sobre este particular.

14.o—SUBVENCION DE VACACIONES

Se cancelará con subvención fija de Eº 648,68 más una variable de Eº 19,16 por cada carga familiar que esté acreditada en el momento del pago.

Esta subvención está afecta al 3,5% de Impuesto a la Renta y sólo puede ser pagada al obrero una vez al año, en la fecha en que el operario cumpla los requisitos para tener derecho a su período anual de vacaciones.

El pago se hará en dicha fecha aún cuando el operario no salga a vacaciones en ese momento.

Las cargas familiares válidas para este beneficio serán las que estén debidamente acreditadas. En las dependencias en que hay Oficina del Personal Local (Ventanas, Paipote, Santiago), dichas oficinas deberán informar mensualmente a Contabilidad sobre los operarios que tienen derecho ese mes a la subvención de vacaciones y sobre las cargas familiares vigentes en dicho momento para cada operario.

15.o—VIGENCIA DEL ACTA

Estas instrucciones rigen desde el 1.o de Abril de 1970 hasta el 31 de Marzo de 1971.

16.o—FORMA DE PAGO y CARGO CONTABLE

El pago del reajuste de jornales, bonificaciones, diferencias y otros equivalentes a los meses de Abril, y Mayo se hará en planila anexa.

El cargo será de la cuenta 4190, Oficina Central Previsión para Beneficios Adicionales Obreros.

Los jornales y beneficios reajustados desde Junio adelante serán de cargo de los respectivos costos locales (excepto los mencionados en Circular N.o 14 de fecha 16 de Enero de 1970).

17.—PRESENTACION ESTADISTICA

Se confeccionará la estadística de jornales correspondinete al reajuste de los meses de Abril y Mayo en los formularios 017538-1ª y 2ª hoja indicando en forma detallada los montos pagados por cada uno de los rubros reajustados. En los casos en que los jornales correspondan a diferentes reparticiones se presentarán en hoja aparte los valores correspondientes a cada repartición.

La estadística de jornales del mes de Junio se preparará de acuerdo a las pautas establecidas, incluyendo el reajuste.

Saluda atentamente a Ud.,

EMPRESA NAC. DE MINERIA

Javier Herrera Hevia,

Gerente de Finanzas y Abastecimientos

(Circular enviada a todas las reparticiones de la Empresa).

¿CONNIVENTES O ILUSOS?

Es para todos conocido, los resultados de la "Famosa" evaluación de cargos, que tanto y a tantos hizo soñar, creyendo algunos que obtendrían por lo menos algún reconocimiento en las distintas labores que ejecutan con mucho sacrificio. Pero, nunca se imaginaron que podría existir tanta descriminación, y más que eso tanta "burla" y falta del sentido del respeto al reconocimiento profesional elaboral.

Digo más, tanta 'Faramaña", para apocar y desmerecer profesionalmente a todos los que nos desempeñamos en las diferentes secciones que componen el complejo de Ventanas. No sé hasta dónde pretenden llegar con este procedimiento. Para mí, todo ello solo tiene una explicación:

"Este sistema, es de un resultado positivo a largo plazo". Plazo que solo significa ¡economía para la Empresa! Este método se ha aplicado a otras industrias, con verdaderos estragos y resultados calamitosos para el sector laboral.

¿Por qué digo que es de un largo plazo el resultado? ¡Veamos!: Sabemos que en la actualidad, a nadie se le puede rebajar el salario que realmente percibe, pero, al contratar personal nuevo lo será con los cargos más bajo. Luego cuando se trate por concepto de traslados, éstos se realizarán dentro del cargo que lo evaluaron, además, cuando se exija un mayor reconocimiento por el desempeño de sus funciones, no podrá conseguirlo, ya que no pueden sobrepasarse en el valor del cargo que le fijaron en su sección, por muy inteligente que sea éste. Ahora bien, cuando un funcionario tenga que reemplazar a algún maestro, no le podrán pagar la diferencia del sueldo que recibe realmente, solo recibirá el valor que le fijaron al maestro.

Para qué pensar sobre aquellos compañeros que por enfermedad o accidentes del trabajo, tengan que cambiar de sección, tendrán que ir a una sección que esté a la altura del cargo que le evaluaron, les guste o no. ¡Y lo que es más! Cuando tengamos que defendernos con alguna huelga, por el mejoramiento económico, ¡es aquí, cuando la Empresa tendrá en cuenta "La Famosa Evaluación de Cargos", porque puede tocar el caso que la Empresa niegue toda transación posible, y con ello permita el decreto de una reanudación de faenas dando un plazo determinado, procediendo a recontratar personal nuevo, y éste, como lo digo anteriormente, será con cargo más bajo.

¡Aún más!, todo éste "caótico" problema, tendrá un alcance inclusive para los jefes de las diferentes secciones, quienes para un buen funcionamiento y rendimiento de su personal a su cargo, lo han distribuido en forma ordenada y aplicada para un mayor rendimiento, y que ahora con la exposición de la evaluación les crean serios problemas en su método de trabajo. Con ésto, podría enumerar muchos casos y secciones agravadas, pero, es mi creencia, que en todas las reparticiones de esta Fundición y Refinería, repudian esta Evaluación de Cargos.

Es cuestión de recorrer las diferentes secciones para darse cuenta en forma cabal, el tremendo malestar que están viviendo los trabajadores. Como uno de los casos aislados, podemos ver en patio, como un capataz es desmejorado en su cargo, y además, como los conductores de horquilla y tractores, que aunque a algunos los subieron, siempre los consideraron diferentemente uno de otros.

Y así, quién o quiénes de todos los que elaboramos los podríamos sentir contento con éste sistema. ¡Creo que nadie! Pienso: cómo pueden los señores que confeccionan estas operaciones tener tan poca imaginación para conceptuar un cargo, que solo lo conocen con el LAPIZ, y a través (según llaman ellos), imaginación apreciativa. Siendo que no tienen idea cómo se realizan las diferentes operaciones de trabajo.

Considero, que ningún trabajador que tenga dos dedos de frente, puede sentirse interpretado con estos resultados por muy modesto o inteligente que se considere.

Como podemos apreciar, se nos presenta un futuro bastante incierto para todos los trabajadores de ENAMI.

Lógicamente, dentro de aquéllos que se sintieron contentos y felices, al verse mejorados en la evaluación, respiran tranquilos; pero, no se han detenido a pensar que, "ésto es una espada de doble filo". ¿Por qué digo ésto? En primer lugar: Aquí no se respetó ninguna clase de antigüedad en su carrera funcionaria! Y si lo evaluaron en el más alto cargo, es porque éste será el tope de su carrera. Y a la vez, se crea la distancia dentro de nosotros mismos, quienes somos los únicos perjudicados.

Indisposición, que nos traerá malos entendidos y la imposibilidad de poder surgir, ya que tendríamos que esperar a que el que se desempeña en el cargo más alto, "jubile, se retire o fallezca, para poder ascender; lo que bajo todo punto de vista está fuera de la lógica.

En ésto, hemos visto una serie de trambotismo que no tiene palabra alguna de justificación.

Veamos: Según dicen las comisiones de evaluación de cargos, que: "En ENAMI, un 70 por ciento de los evaluados fueron mejorados y el resto, quedó en las mismas condiciones. Yo creo, que ésto, es todo lo contrario, y aún me atrevo a pensar, que los favorecidos, no alcanzan a un 10 por ciento. Pienso, que la Empresa, si es que está bien compenetrada de las anormalías de esta evaluación, no ha procedido con la verdadera importancia que debiera dársele a los diferentes cargos evaluados.

Tenemos como ejemplo de este trambotismo, el caso de la Sección de Movilización. Hablemos más claro. Los jefes de turnos de dicha Sección, éstos tienen diferencia de sueldo uno de otro. luego estas diferencias existían desde mucho antes de la evaluación de cargos, inclusive estos jefes de turnos, mencionaron cuando fueron encuestados de la disparidad de sueldos, en circunstancia que todos ellos tienen las mismas responsabilidades en el cargo, y que pecnotan desde mucho tiempo en él. Sin embargo, los resultados de la evaluación, siguen discrepando como antes, existiendo además una disparidad entre uno u otro en centésimos más, o menos. ¿Verdad que todo ésto causa risa?

Otra muestra, la tenemos en la Planta de Metales Nobles, que habiendo seis maestros lixiviadores de barro anódico y teniendo éstos los mismos sueldos actualmente, con las mismas responabilidade y atribuciones, la evaluación, los clasifica diferentemente uno de otro y dentro de esta misma planta, encontramos a los funcionarios que se desempeñan como vigilantes, que teniendo el mismo cargo y sueldos, son idénticamente iguales en el cargo. Ahora con la evaluación quedaron en desigualdad uno de otro, siendo aún peor, la diferencia alcanza a los 9 escudos. ¿Cómo podemos entender ésto?

No es mi criterio herir a mis compañeros, pero, en los resultados de esta "famosa" evaluación, dan para hablar y comentar mucho, vemos por citar más ejemplos, como un compañero que trabaja como mensajero, fue evaluado o cotizado en mayor escala que un maestro antiácido o como un vigilante que, aunque son operarios, diferencian en el desempeño de sus funciones.

Después de todas estas exposiciones hipotéticas, hago las interrogantes del caso: ¿Quién o quiénes fueron los que idearon este fabuloso negocio? Negocio que solo a la única que le puede interesar es a la Empresa. Al margen de todo ésto, veo con verdadera angustia, los tremendos problemas que se les presentaron a los dirigentes en ejercicio, como a aquéllos en un futuro próximo, quiénes tendrán que afrentar con mucha valentía los resultados de esta "famosa" EVALUACION DE CARGOS.

Por toda la exposición que he formulado, espero que todos los trabajadores podamos comprender que para afrontar estas anomalía, tenemos que estar unidos férreamente, para combatir todas estas clases de arbitrariedades que dañan a nuestra integridad de trabajador.

Escribe: PROTESTA.

La Importancia del Cobre

IV.— EL ESCANDALOSO FIJAR DE PRECIOS

Chile fijará el precio de su cobre cuando tenga poder integral de decisión en cuanto a qué tipo de cobre producir, cuánto producir y a quién vender. Entonces aquí en Chile, en la Bolsa de Metales se fijará el precio de su cobre.

Desde que operan las empresas del cobre en Chile, nunca se ha tenido participación en la fijación de los precios del cobre aquí. Los precios del metal rojo siempre se fijaron en Estados Unidos y Europa.

4.1) PRECIOS DE 1930

La época de la crisis mundial en los años 30 mostró un precio dramáticamente bajo, se registraron los niveles más bajos del siglo: 8.116 centavos de dólar la libra en 1921; 5.555 centavos en 1932; 6.730 centavos en 1933, etc.

En la época posterior se observa una gran recuperación en el precio respecto del período mencionado. Sin embargo, es notorio el desconocimiento de los mercados, se ignoran los compradores los costos, los usos y, aún, los precios del metal; mal entonces se podría tener participación.

En el precio del cobre hay además de los precios, descuentos basados en el cobre electrolítico; precio contado, futuro; precio de productores norteamericanos internos y de exportación; allí juegan los impuestos y la protección; precios de Londres, etc.

Lo que importa destacar aquí es la forma cómo Estados Unidos, ha fijado el precio del cobre chileno a su entero amaño, dañando gravemente a Chile.

4.2) PRECIOS 1942-46

Durante la Segunda Guerra Mundial, se establece el control de los precios y de la producción civil. La fijación de precios para el cobre tuvo un carácter unilateral, siendo de 11,7 centavos de dólar por libra. Se estableció el monopolio de compras por la US Comercial Co., organismo estatal. Todos los productores tuvieron bonificaciones. Chile no. La pérdida habida en el período (1942-46), considerándolo sólo lo no recibido por bonificaciones, fue de US$ 500 millones.

En 1946 con la eliminación de los controles, el precio de la libra se duplicó.

4.3) PRECIO EN LA GUERRA COREA

En 1950 EE. UU. tenía su guerra asiática, con Corea, de allí que en Junio de ese año, por convenio celebrado entre las compañías y la Oficina de Movilización Económica del Gobierno de EE. UU., se fijó nuevo precio tope para la libra de cobre en 24,5 centavos. Esta medida era ignorada por el Estado chileno.

El perjuicio ocasionado a Chile puede verse claramente, observando algunos precios anotados antes y después de la Guerra en Corea. Las alzas fueron: a) cobre 9%; b) estaño, 140%; c) caucho 180%; d) lana, 180%, etc.

4.4)— PRECIO CONVENIO WASHINGTON

El 8 de mayo de 1951 se fijó un nuevo precio tope de 27,5 centavos para la libra de cobre. Esto sí fue con el consentimiento del gobierno chileno. Este convenio fracasó ruidosamente con grave perjuicios para el país. Chile tenía a EE.UU. como único mercado para su cobre, ni siquiera vendió a Europa Occidental y estaba comprometido a no vender cobre al Mundo Oriental (países socialistas).

4.5) ESTANCO DEL COBRE POR EL BANCO CENTRAL

De acuerdo a la ley 10.255 de 12 de Febrero de 1952 y con fecha 8 de Mayo de 1952 se dictó el decreto N.o 397 del

Desde este número empieza la creación de un sinnúmero de folletos escritos y dirigidos por Alfredo Higo, rey del suspenso. Se titula el libro: "Si se van ni se nota", nuestro primer episodio se titula "Echémosle pá delante pá eso mi suegro tiene". Cualquier semejanza con personas vivas o extintas es pura coincidencia.

I ACTO:

¡Hola, Vitoco, hombre, ¿cómo te va? Buenos días don Jorge, regularcito nada más, casi más malito.

No me digas don Jorge, acuérdate de que siempre fuimos amigos y cuando eras boletero, siempre me dejabas entrar gratis al teatro.

Si viejo, pero ahora los tiempos han cambiado y me va malito ¿y la pega del Seguro? Es con la sequía la perdí, como no había agua tuve que pegar las estampillas con la lengua, y se me secó la saliva.

Bueno hombre nada de lamentaciones, tengo una suegra que tiene un fundo cerca de Quintero y tiene puro oro. Te conseguiré un puesto, a ver, a ver, ya, Eureka. Aumentarán los gastos de movilización, representaciones, casa de huéspedes, comilonas, cocteles, etc., pero eso sí ojo, que en vez de clips, usen alfileres, en vez de papel confort, que sea de diario, tú sé que eres capaz de cumplir con eso.

Bueno chao viejo, que te vaya bien.
Chao: Jorge y un melón de gracias.

No es nada hombre, pá eso mi suegra tiene.

(Ah, y si tienes algún problema, habla con Juan, está para eso).

Chao.

Chao, gracias.

II ACTO:

¡Aló: con Oscarín?

¡Sí: ¿con él?

¡Alégrate viejo, me encontré con un amigo que trabaja a su vez para la suegra de un amigo de él, y tiene lista una pega.

¡Cuál!

Jefe del Personal.

¡Pero, si de eso no tengo ni idea.

No importa hombre, escucha y ponte serio, y después le pasas los problemas a Juan, que para eso es como tirado con hondas.

Chao, muchas gracias.

III ACTO

Aló, Willie.

¡Yes, sir!

Listo viejo, te encontramos pega, en un fundo tan bueno, que le haces tres cortes a la alfalfa y queda igual.

¡Eso me interesa, y en cuanto a la pega ¿Qué?

Serás Jefe de la Recolección de Basuras.

Pero eso si, ojo al charqui, no te vaya a pasar lo mismo que en el fundo "El Jazmín", y si tienes algún problema habla con Juan que es especialista en deshacer entuertos.

IV ACTO

Al subirse el telón se ve un hombre triste, luego pasa un amigo.

Hola, Juan ¿Cómo te vá?

Mal .

¿Por qué?

Tuve que dejar el cargo.

¿Por qué?

Consideraron que era inoperante.

Cae lentamente el telón, mientras la orquesta toca la sinfonía "El pago de Chile".

ALO — ALO

Por: OLA

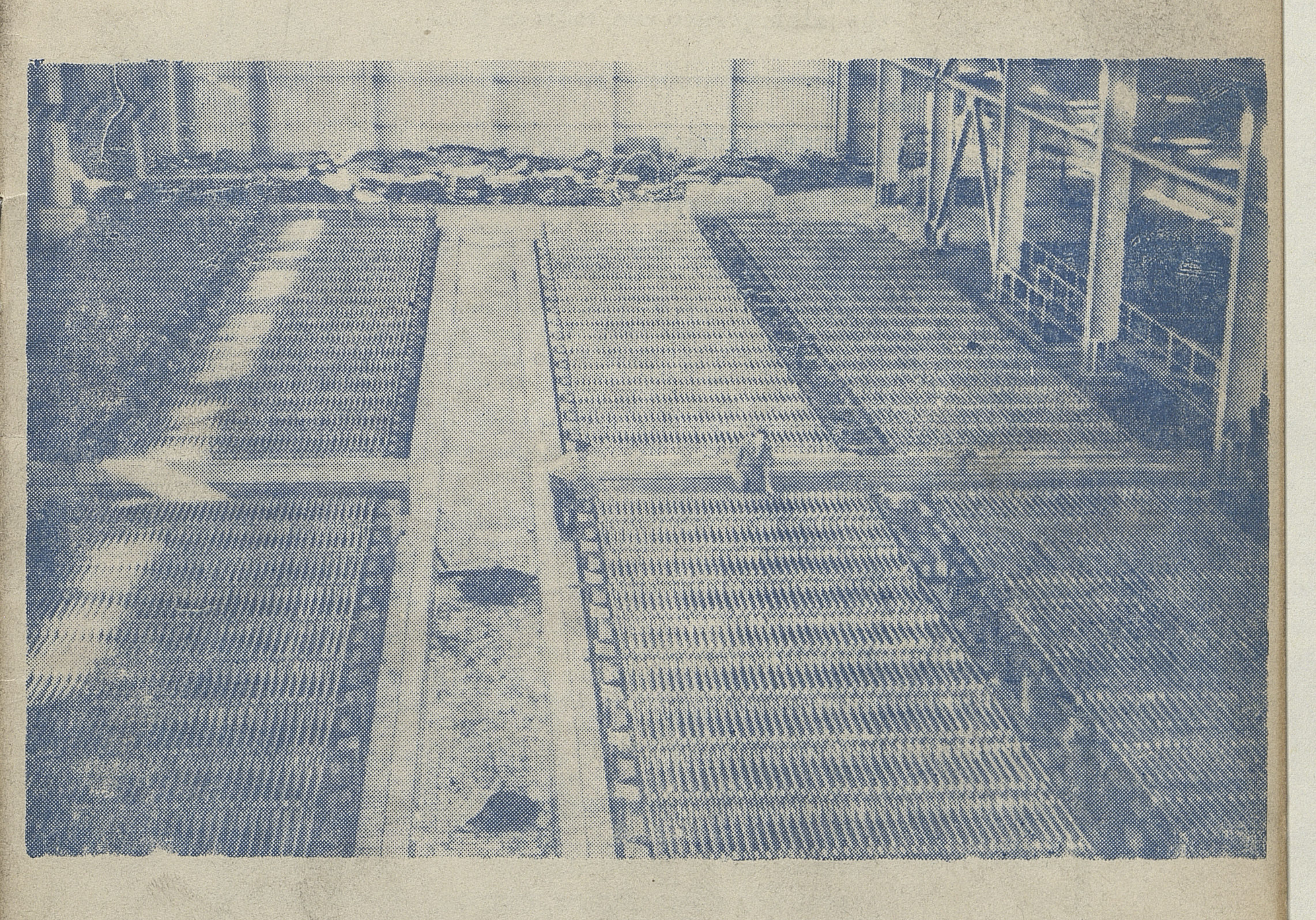
Aló Iván:'
Sí hombre, ¿qué te pasa?
Choqué una camioneta.
¡No importa, te trasladamos a bodega!

Aló ¡con Claudio!
Sí, ¿quién habla?
C. de Fuego

Aló, mercedería el Perno?
¡Sí, tiene serruchos del mejor acero?
Sí señor, ¿para qué los quiere?
Para aserruchar pisos
¿Quién habla?
Adivina, buen adivinador.

LA UNIDAD

ORGANO OFICIAL DE LOS OBREROS DE ENAMI - LAS VENTANAS



AÑO II - JULIO DE 1970 - Nº 10

"LA UNIDAD"

REVISTA DE LOS OPERARIOS
DE LA EMPRESA NACIONAL
DE MINERIA
(ENAMI)
Director:
Carlos García B.
Casilla 186 — Quintero

EDITORIAL.—

No hay mejor conversador que aquel que sabe ESCUCHAR.

Es lamentable comprobar que a estas alturas aún la Empresa no ha querido o ha dejado pasar desapercibidos una serie de problemas que se han planteado con base, con leyes y lo que es más crítico, produciendo un malestar unánime en los trabajadores. Enumeraré varios de estos aspectos.

1.—No cumplimiento de las Actas de Avenimientos.

2.—No cumplimientos de los contratos de trabajo o malas interpretaciones, de acuerdo a su conveniencia.

3.—Problemas suscitados por falta de personal.

4.—Empleados que ejecutan labores de operarios.

5.—Ley de los Gases Tóxicos.

6.—25 días de Feriado Minero.

7.—Baños y servicios higiénicos.

8.—La participación verdadera y real de los trabajadores en la producción.

9.—Representación de los trabajadores en el Directorio de la Empresa.

Como se puede apreciar, en el 5° de estos aspectos, la Empresa manifiesta que no existen gases tóxicos, que las úlceras no son enfermedades profesionales, aún teniendo las estadísticas de tan alto porcentaje de enfermos de esta empresa.

El problema de los baños, cuyo estudio y financiamiento ya están listos, pero seguimos en compás de espera, y mientras tanto se ocupan los que funcionan mal y escasos, en desmedro de la salud de los trabajadores.

Considero de que ya es hora se dé solución a los problemas, pues el malestar crece día a día y muchas veces ante la efervescencia general y justificada del personal a quien se representa en calidad de Dirigente, por mucho tino que se tenga no se puede evitar esa avalancha de sentimientos y protestas.

Es el caso de los compañeros Moldeadores de Anodos, que durante dos años solo trabajan horario tardero, socialmente no existen, ya que para ellos no hay cine, no hay una tarde de distracción con sus seres más queridos: esposa, hijos, etc.. Considero que ésto tiene que solucionarse y cuanto antes mejor, pues el trabajo excesivo y sin ningún esparcimiento, a la larga acarrea perjuicios.

Lo esencial de todo es la Representación de los trabajadores en el Directorio de la Empresa.

ENAMI consiguió un préstamo de US$. 85..000.000 de dólares para la ampliación de la Empresa ¿Hay un item ínfimo, para Beneficios Sociales de sus trabajadores? ¡NO! No hay que olvidar: el HOMBRE ES MAS IMPORTANTE QUE LA MAQUINA..

Tenemos el mejor ánimo de cooperar, pero hay que despertar conciencia de clase a todo nivel. Bien sabemos que el chileno tiene sueño de marmota, pero también despertar de león.

CARLOS GARCIA B.,
Director.

¿Qué pasa con el Cobre?

Todo chileno ha oído hablar del cobre, muchos opinan sobre el cobre; es natural que así sea, todo el mundo tiene derecho a hablar de él, porque es una riqueza chilena que concierne a todos los chilenos. Pero ¿por qué el cobre es un tema tabú? ¿Por qué nosotros los chilenos no tenemos idea de la comercialización del cobre? ¿por qué el hombre que trabaja el cobre no recibe una justa recompensa?

Esto, y otras cosas más trataremos de ver en esta edición, por que ya es tontera, como nos agarran para el chuleteo.

¿QUE ES FOMENTO?

Fíjense Uds. que Fomento ENAMI, es una institución creada para ayudar al "pequeño y mediano minero" en base a préstamos, pero ésto es falso, ya que son considerados pequeños y medianos mineros, algunos señores que por el hecho de tener hectáreas y hectáreas de tierras estacadas (mensuradas), pagando impuesto para la risa, se llevan estos préstamos.

¿QUE HACEN LAS AGENCIAS?

Ahora, las Agencias de Compras de ENAMI, al realmente modesto pequeño minero, que de vez en cuando llega con una camionadita de mineral a éstas, por el hecho de traer el cobre unas décimas menos de pureza de lo exigido no se le paga absolutamente nada, ocupando posteriormente la Empresa este material para trabajarlo.

Pero... ¿QUIEN TIENE LA CULPA DE ESTO?

Unas partes dicen que la Empresa, pero la ENAMI es del Estado. ¿Entonces la culpa la tiene el Estado?

Creemos que sí, porque el Estado de Chile tiene leyes y estas leyes han sido dictadas solamente para favorecer a unos pocos y éstos pocos son los pulpos que se aprovechan del trabajo de la mayoría.

¿QUIENES SON ESAS MAYORIAS EN EL TRABAJO MINERO?

Vamos viendo:

¿Saben Uds. lo que es un PIRQUINERO?

Compañero, la respuesta es bien simple y dolorosa:

EL PIRQUINERO ES EL TRABAJADOR MAS EXPLOTADO DE TODOS LOS QUE TRABAJAN EN EL COBRE. ES EL CASO MAS PATETICO DE LA EXPLOTACION DEL HOMBRE POR EL HOMBRE.

¿RECIBEN AYUDA DE ENAMI?

Que ayuda ni ocho cuartos, compañeros, debemos decir que Fomento ni las Agencias le ayudan en lo más mínimo.

¿POR QUE?

Porque, los jaibones como explicamos más arriba son los que se llevan la parte del león.

Días pasados nuestros dirigentes conversaron con un grupo de compañeros dirigentes de los Pirquineros y éstos textualmente expresaron que la solución para su problemas, era:

"LA ENTREGA DE LA MINA PARA LOS QUE LA TRABAJAN".

¿Por què ENAMI dice que no hay plata?

SI NO LO SABES LEE ESTAS VERDADES:

1.—Por el traslado y construcción de las oficinas ubicadas al lado de la Oficina de Personal (que todavía no se terminan), la Empresa a pagado la exorbitante suma de Eº 270.000 aproximadamente a señores contratistas, quienes llevan 8 meses, si es que no quedo corto. Si este mismo trabajo hubiera sido dado a los trabajadores de la Empresa, las oficinas estaraín usándose y le habrían salido a ENAMI por la cantidad de Eº 170.000 más o menos; esta cantidad es incluyendo una bonificación de Eº 1.000 a cada uno de los 6 trabajadores que habrían ejecutado este trabajo.

RESUMIENDO: Sin ser grandes matemáticos, nos damos cuenta que con ese dinero que ha botado la Empresa, se podría haber comprado instrumental para la Clínica Dental, que tanto anhelamos y tanto se nos ha negado.

2. —Para sacar adelante la mentada '.PLANTA DE SELENIO", la Empresa no ha escatimado en gastos.

¿ES RARO O IMPOSIBLE? o se preguntan ¿POR QUE? ¿PARA QUE? basta ya, dejen de romperse la cabeza y sigan leyendo:

No, no es raro ni imposible porque lo ha hecho, ya que ha dado tratos hasta por la confección de unas insignificantes cajas de latón usadas en la estructura de la Planta de Selenio, como así mismo por otros trabajos también insignificantes.

A perdón, se me olvidaba, a Servicios Eléctricos se le otorgó una bonificación de Eº 10.000 (aprox.), todo esto para que la Planta de Selenio estuviera lista antes del 4 de septiembre.

Ahora el ¿POR QUE? ó ¿PARA QUE? muy sencillo, todo ésto se ha hecho única y exclusivamente con FINES POLITICOS.

Seguimos RESUMIENDO:

¿Cómo es posible que cuando la Empresa nos da un rotundo NO, con una tapa del porte de un buque (grande), nosotros los trabajadores nos quedemos callado cada vez que pedimos un justo TRATO a nuestras justas aspiraciones económicas en general e incluso cuando peleamos un Pliego de Peticiones?

Yo siempre con mis olvidos, lo principal me lo había echado al bolsillo, la Planta de Selenio será inaugurada (metiéndole el dedo en la boca a todo Chile), con puros tarros superpuestos, o sea la Empresa gastó plata a diestra y siniestra sin haber dejado siquiera montadas las maquinarias.

Creo que ante estos hechos los trabajadores no podemos permanecer en silencio, dejando que algunos "Cerebros Mágicos", sigan botando el dinero de todos los chilenos.

UN POCO DE HISTORIA

Todo empezó cuando el hombre, viendo la lentitud de sus cálculos primero con los dedos de sus manos y luego las anotaciones, en la realización de sus operaciones aritméticas, creó el ábaco, que fue de gran utilidad entre los comerciantes y aún lo es en algunos pueblos del mundo.

Desde entonces la humanidad ha seguido buscando incesamente todo aquello que le auxilie en sus trabajos comerciales y científicos. El desarrollo de las máquinas se inició con el aumento de conocimientos de matemática, física y, posteriormente, electrónica.

Primero fue la máquina de Pascal y, más tarde, Leibnitz inventó la calculadora de escritorio. Luego se hicieron mejoras de diseño e ingeniería y la aplicación de la electricidad.

La enorme cantidad de datos que en los censos de fines de siglo pasado en los Estados Unidos hacían demorar la obtención de sus resultados, motivó el empleo del sistema Hollerith, de tarjetas perforadas.

Con el advenimiento de la electrónica se vió nacer un tipo de máquina que eran capaces de almacenar los datos con los que se podían hacer largos y complicados cálculos, como la "Máquina Analítica" y la "Máquina Diferencial", que formaron parte de los computadores de la primera generación, en base a tubos o válvulas electrónicas, empleados en las universidades y centros de estudios e investigaciones.

El progreso de las matemáticas y la electrónica nos dió una segunda generación de computadores totalmente transistorizados (empleo del transistor en lugar del tubo) y con memorias constituidas por núcleos magnéticos, construidos en forma de unidades modulares que permiten mayor flexibilidad en la instalación, de acuerdo a las necesidades que haya.

Estos computadores se produjeron en serie y a bajo costo, con lo cual su uso se hizo extensivo a muchas otras actividades.

Estimulados por los beneficios que a la ciencia, al comercio y a la industria ha traído el computador, sus productores ya lanzaron los de la tercera generación en los que se emplea el circuito integrado y otros adelantos de la electrónica. Esto significa disminución del volumen de las máquinas, aumento en la velocidad de proceso y un menor costo.

LO QUE ES. SUS POSIBILIDADES Y APLICACIONES

El computador empleado en el área comercial que conocemos hoy es un conjunto de módulos que dependen de una unidad central de proceso. Las unidades de entrada son aquelas que permiten el ingreso tanto de datos como de instrucciones a la memoria del computador. Entre ellas están la lectora de tarjetas perforadas, las unidades de cinta magnética, las unidades de discos magnéticos, etc.

La memoria es un panel de núcleos magnéticos direccionables, es decir, que cada posición de la memoria, que es un grupo de núcleos magnéticos tiene asig-

EL IDEAL

Viendo desde hace mucho tiempo que casi todos los empleados y operarios de esta empresa, miran a la Fundición y Refinería sólo como un lugar de trabajo y llegan a ella con la sola obligación de cumplir con sus tareas y una vez cumplidas sus horas, irse lo más rápidamente a sus hogares o sitios de recreación, es que me he propuesto el deber de tratar de cambiar el concepto de mis compañeros que tienen con respecto a esta fundición al no considerarla como su segunda casa.

Para ello creo que es imprescindible realizar una propaganda por intermedio de volantes o reuniones e interesar al personal para inscribirse individualmente o en conjuntos de música, canto, bailes folklóricos, poesías y deportes como fútbol, pimpón, básquetbol, rayuela, dominó, voleivol, ajedrez, dama, etc.

Sabedor que hay material humano en esta refinería para llevar a buen fin mis propósitos, ya que conozco a muchas personas que tienen vocación para practicar algún arae y otros que ya lo hicieron o siguen haciéndolo, pero en otros lugares, es que deseo crear un Centro Cultural, Artístico y Deportivo ENAMI.

Para mayor realce e interesar más al personal y familiares se podría en ciertos días de la semana exhibir películas.

Además, es de mi interés que el día de aniversario de la Fundición y Refinería sea celebrado con un carnaval de disfraces, chayas, serpentinas, música y bailes, dando con esto más vida al lugar de nuestro trabajo y pueblo de Ventanas.

Hago presente a Ud. que ésto significaría un mínimo gasto a la Empresa y para el personal sólo su colaboración.

A continuación expongo el plan de trabajo que podría hacerse y ver cristalizado mis deseos:

1) El Casino EE. podría servir para exhibir películas, presentación de artistas en cantos, bailes folklóricos y conjuntos musicales o comedias.

2) Para exhibición de películas podría facilitarse la máquina proyectora que tiene la Sección de Seguridad de esta refinería.

3) Aquí también se harían foros y conferencias.

CANCHA DE FUTBOL

1) La actual cancha del campamento sería empastada completamente con una pequeña pista de atletismo a su alrededor, además se ubicarían galerías para comodidad de los espectadores.

2) Podría ocuparse para nivelación del terreno la motoniveladora de la Empresa.

CANCHA DE BASQUETBOL

La misma que existía, habría que instalarle la luz eléctrica y agregar galerías.

Esta serviría para efectuar partidos de básquetbol, volivol, baby-fútbol, etc.

Hecho lo anterior podría verse la posibilidad de participar en un torneo deportivo entre Industrias, lo que haría aumentar el interés por parte del personal y ésto a su vez favorecería psicológicamente a nuestros compañeros.

Carlos García B.

en forma de pera, en cuya parte superior se le coloca un palo largo horizontal, que permite moverlo alrededor de la piedra de base; a medida que se mueve la piedra superior se echa mineral y agua; esta agua con el mineral, medianamente molido se lleva a la maritata, la cual hace una concentración de bajo rendimiento.

SISTEMAS DE CONCENTRACION —Según el medio que se emplee, tenemos concentración gravitacional, concentración por lixiviación y concentración por flotación.

MOLIENDA DE MINERALES.— Previo al sistema que se quiera aplicar para concentrar minerales, debe efectuarse una molienda, que como ya se dijo permite la separación del mineral útil de la roca estéril. En molienda existen varias fases; la primera se efectúa en la mina, pues la tronadura destroza el macizo, donde se encuentra la veta o manto, al tamaño adecuado al medio de transporte, luego es chancado a tamaño menor. Reducido un poco más en molinos secos a rodillos o chancadores de cono y aún molinos secos de bolas. La segunda etapa de molienda se hace en agua y es una molienda fina que generalmente se aplica a los minerales no solubles y para concentración gravitacional o concentración por flotación.

—En el próximo número, seguiremos con la molienda de materiales.

PREVENCION DE ACCIDENTES

Los riesgos no son iguales para todos

El reparto de accidentes entre trabajadores no corresponde siempre a la hipótesis de un riesgo igual para todos. El examen individual es indispensable para prevenir los accidentes.

Por el Ing. T. J. OSTREWICH
American Society of Safety Engineers
San Antonio, Texas, E. U. A.

El autor ha escogido este tema por su valor básico en la administración de la prevención de accidentes por ser el punto de partida indispensable para descubrir causas y aplicar medios o mecanismos preventivos y eficaces.

La labor para determinar los riesgos, como todo lo relativo a la prevención de accidentes, es bastante meticulosa, además de ser una labor difícil que exige tener siempre presente un criterio, un método que guíe y oriente las investigaciones. Hemos visto en la práctica que las investigaciones de los accidentes con demasiada frecuencia resultan inexactas porque solamente se toma en consideración la causa principal, evidente a primera vista, sin considerar la importancia que suelen tener las causas secundarias. Lo importante, desde luego, es conocer todas las causas habidas a fin de determinar en seguida los medios de ponerles remedios que eviten su repetición.

El criterio para la investigación de causas consiste en valorizar todas las causas. La clasificación de causas debería comprender necesariamente todos los fenómenos principales y secundarios, materiales y psicológicos que influyen en producir el efecto no deseado que llamamos accidente. Siéndome imposible aquí hacer una exposición detallada de cada una de las causas que pueden estar involucradas, me concretaré a dar y hacer solamente algunas clasificaciones que pueden ser aplicadas de manera práctica. *Entre las causas generales* tenemos la constitución física y psíquica de la persona o trabajador, su predisposición natural a los accidentes, la orientación profesional, inadaptación, insuficiencia profesional, edad, sexo, nutrición, alcoholismo, uso de drogas. *Entre las particulares* se pue-

den mencionar los elementos múltiples que influyen sobre la fatiga, la capacidad de atención, la naturaleza del trabajo, herramientas y su estado, ritmo de trabajo, horario, temperatura, estaciones variables, alumbrado, vigilancia y medidas de seguridad que se ha recomendado.

Entre las fallas de dirección podemos tener: la utilización de instrumentos o dispositivos que no responden a su finalidad, trabajo que sobrepasa la experiencia o capacidad física o mental del individuo, falta de instrucciones adecuadas o comunicaciones, dispositivos protectores insuficientes, insuficiente espacio, proceso mal diseñado, mala ventilación.

Faltas de persona o del trabajador: inobservancia de reglamentos e instrucciones, defectuosa disposición, negligencia, intemperancia, demasiada prisa, testarudez, falta de juicio, ineptitud física.

Las causas independientes: partículas arrastradas por corrientes de aire, negligencia de otros, condiciones atmosféricas anormales, vicios del material.

Podemos agrupar todo lo anterior en causas técnicas y causas psicológicas, pero lo citado quedaría incompleto si no se mencionara las causas ocultas, o aquellas que generalmente han sido desconocidas hasta que se produjo el accidente y los peligros denominados particulares de la explotación, derivados de procedimientos técnicos que rigen en la explotación.

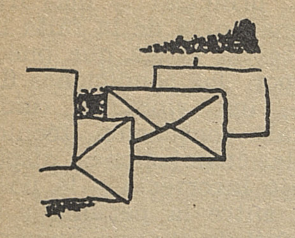
FACTOR DE SEGURIDAD

Se ha engrandecido por nuevas investigaciones la concepción tradicional que sólo veía como causas de accidentes los materiales o técnicas, pero la prevención de accidentes no está regida por "relación de causalidad" sino está sometida al factor de seguridad de *cada persona* y ese "factor de seguridad" no es constante, sino varía diariamente a causa de la fatiga y otras influencias: falta de atención, ignorancia y predisposición comprenden el 90% de las causas psicológicas. De éstas, la falta de atención constituye el peligro más grave porque la atención no tiene una intensidad constante, tiende a aumentar y disminuir según los días de la semana, las horas del día, las preocupaciones que tenga la persona, las condiciones del ambiente (frío, calor, etc.), el alcoholismo y el tabaco, pero probablemente la causa principal y más frecuente que se encuentra de la falta de atención suele ser la fatiga que puede ser producida por las condiciones del medio ambiente, luz, vibración, ruido, temperatura, mala ventilación, técnica inadecuada de las instalaciones, disposición del trabajo incorrecta y la posición o relación entre la persona y el puesto, gasto inútil de energía humana por métodos inadecuados de trabajo. Existe fatiga individual tanto como fatiga industrial. La primera supone disminución de la capacidad de trabajo por exceso de actividad, la segunda se atribuye a diversos factores de orden económico social y de organización, relacionados con el estado psico-fisiológico del individuo.

Por observación frecuente vemos que el desconocimiento y la falta de habilidad para el manejo de máquinas, instrumentos, materias peligrosas e inflamables, el no conocer la existencia de medios preventivos, la importancia de los primeros auxilios, suelen constituir una clase numerosa de casos psicológicos de accidentes del trabajo. La falta de conocimiento de los elementos con que se trabaja pueden producir accidentes que causen un grave daño, no sólo al que los provoca, sino a un número más o menos grande de compañeros víctimas de la imprudencia o ignorancia de los demás. Es obligación de los supervisores explicar, demostrar y vigilar el manejo del equipo.

En resumen, el riesgo no es igual para todos sino depende de la persona. El examen individual es indispensable y es preciso descubrir causas para realizar una labor eficaz de prevención de accidentes del trabajo. Cuando comprobamos que por la enseñanza y por la educación podemos aumentar sistemáticamente el "factor de seguridad" de la persona entonces pensamos en los medios psicológicos. El campo de acción psicológica en la prevención de accidentes es, como acabamos de ver, muy extenso, de aquí que los medios psicológicos, capaces de actuar intensamente en el objetivo a ellos recomendado sean muy numerosos y muy variados; unos sencillos y otros complicados; unos naturales otros eminentemente técnicos; unos baratos, otros costosos; unos individuales, otros colectivos. Todo se reduce al factor de más importancia: "el hombre y su naturaleza".

(De "Noticias de Seguridad", Marzo de 1970).



VENTANAS, 28 de Julio de 1970

Señor

Director de la REVISTA UNIDAD.

Presente.—

Señor Director:

Considerando los problemas que se suscitan con cierta frecuencia en la Planta y el interés de las Directivas de Trabajadores de coadyuvar en el ordenamiento y corrección dentro de las faenas en resguardo de los derechos de los trabajadores y de los intereses de la Empresa, que son también los nuestros, he creído oportuno hacer un llamado a mis compañeros para que cumplamos las normas e instrucciones internas en actual vigencia, como única forma de evitarse exponerse a sanciones que pudieran aplicarse en su contra y que pueden llegar a la terminación de su contrato, con el perjuicio que significa tanto al trabajador como a su grupo familiar.

Asímismo, sugiero a mis compañeros trabajadores que tan pronto se suscite algún problema que directa o indirectamente pudiera afectarle en sus derechos, su desempeño o por cualquier otra causa, haga conocer éste a su Delegado de Sección y a su Directiva de Asociación, en la seguridad que encontrará amplia comprensión y una justa apreciación de la situación.

Las Directivas de las Asociaciones tienen acceso a la Administración de Ventanas y a los Departamentos que tienen la responsabilidad de resolver las situaciones correspondientes, contando con la voluntad y la responsabilidad para hacer una adecuada defensa del trabajador en resguardo de sus legítimos derechos.

Confiado que el Sr. Director hará publicar en la Revista La Unidad esta carta cuya finalidad es el mejor amparo de los derechos de los trabajadores, le saluda cordialmente.

RAUL GALLEGUILLOS.

EL LABRIEGO ANDRES

El Zurdo

Yo sólo sé que tengo hambre
y ni un rincón pa'dormir
por qué habrá tanta injusticia
en este mundo maldito
ya no se puede vivir.

Las tierras de mi patrón
están colmadas de frutos
y los inquilinos mueren
dc tanto pasar con hambre
ya quedan pocos de luto.

Voy arando con mi yunta
y pensando en esos surcos
que el acero de la punta
abre la tierra abonada
dejando huellas de esperanza.

Luego vendrán los riegos
y más tarde el segadero,
hasta que al fin la cosecha
y ahí aparece el patrón
quitándole de un tirón
lo que el sudor de su frente
ha dejado sobre el yugo.

¡Ayúdate a ti mismo!

NO HAY mejor ayuda que la propia. Usted no puede depender de otros para mejorar. El éxito o el fracaso dependen de usted mismo. Pero, lo primero que tiene que hacer es preguntarse si realmente quiere mejorar y perfeccionarse.

Nosotros no podemos darle una fórmula segura para lograrlo. Los resultados que obtenga dependerán de usted, de la sinceridad de su empeño y del tiempo que le dedique.

Antes de contestar la pregunta ¿cómo puedo mejorarme?, necesita evaluarse objetivamente. No podría perfeccionarse si no examina sus cualidades: las buenas para mejorarlas y las malas para cambiarlas.

Después, tendrá que examinar sus objetivos: ¿qué se propone con mejorar, ¿lo anima un interés pecuniario o es que no le satisface la forma en que se desenvuelve y su afán es lograr mayor éxito en sus actividades?

Un estudio de las razones básicas del éxito y del fracaso indica que por lo menos el noventa y cinco por ciento de los que han triunfado en la vida, tenían un objetivo definido que los guiaba, inspiraba y sostenía en sus momentos de flaqueza.

Pregúntese a sí mismo: ¿qué es lo que quiero poseer? ¿qué es lo que quiero saber? ¿qué es lo que quiero hacer? ¿qué es lo que quiero ser? ¿qué es lo que quiero aprender? ¿qué es lo que quiero ganar? ¿qué es lo que quiero ver?

Vuélvase a hacer las preguntas dentro de tres, cinco o diez años.

La segunda fase de su propio desarrollo empieza con un examen sensato de la situación actual. Hágase estas preguntas: ¿cuál es mi potencial? ¿cuáles son mis buenas cualidades? ¿cuáles son mis flaquezas? ¿qué obstáculos me impiden lograr mi objetivo?

Para mantenerlos en la propia perspectiva, haga una lista de sus méritos y sus flaquezas y junto a cada uno, indique cuáles son las medidas que pudiera tomar para aprovechar sus buenas cualidades y dominar sus flaquezas.

La tercera fase de su plan de superación es crear circunstancias y situaciones que lo estimulen a llevar a cabo su plan.

La última fase es la comprobación de que sigue el camino acertado, de que se adhiere al plan trazado. Puede hacer la comprobación preguntándose: ¿he obtenido los resultados que me proponía? ¿tengo que modificar el plan? ..

Al evaluar sus flaquezas, quizás se dé cuenta que necesita estudiar más o aprender otras técnicas. Aparte de que la educación de una persona nunca termina, quizás tenga que aprender cosas nuevas o refrescar los conocimientos adquiridos, tomando cursos especiales como un medio eficaz de desarrollo y superación.

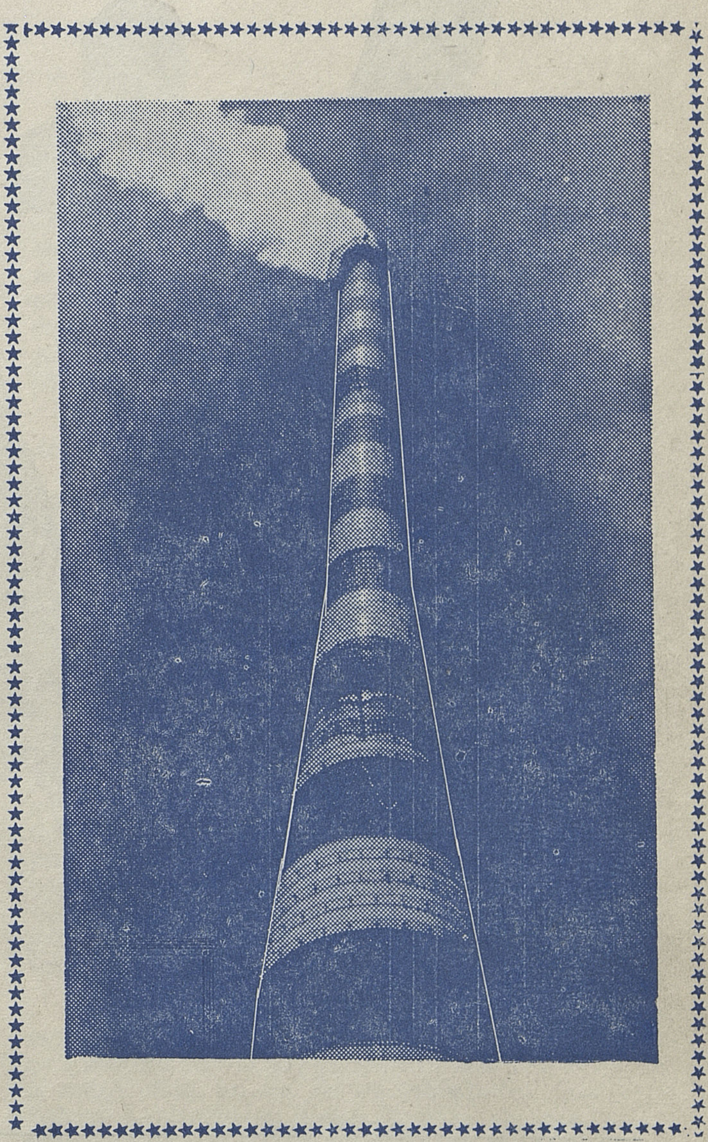
No lo deje para mañana. Examínese y decida cuál es el camino que debe seguir. Formúlese un plan y póngalo en práctica. Su determinación le permitirá llegar a la meta que se señale.

(De Noticias de Seguridad)

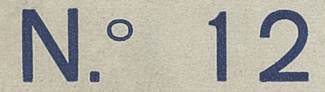
Imp. LOURDES - Fono 62015

NUMERO ANIVERSARIO

ORGANO OFICIAL
DE LOS OBREROS
DE ENAMI
LAS VENTANAS



●



SEPTIEMBRE
DE 1970

LA UNIDAD

CENTRO FEMENINO ZONAL

ENAMI - VENTANAS

Con fecha 21 de Julio del presente año se entrevistaban con nuestro Vicepresidente Ejecutivo, Sr. Jorge Manterola F., dos delegadas enviadas en representación de las mujeres profesionales de ENAMI-Ventanas, para darle a conocer la idea que desde comienzos del año en curso veníamos madurando y conversando no solo en Ventanas, sino en Santiago y el resto de Plantas de la Empresa y que consistía en la creación de un Centro que agrupara a todo el elemento femenino de la Empresa. Fue así como dimos a conocer al señor Manterola las respuestas que habíamos tenido de las diferentes Plantas y de la capital, todas ellas coincidentes en el sentido de agruparnos para lograr un mejor reconocimiento de los derechos femeninos, un mayor perfeccionamiento, mayor desarrollo de actividades culturales, etc.

Posteriormente, los días 24 y 25 de octubre, se realizó en Santiago una reunión con representantes de Paipote, en ella se eligió la Directiva Nacional, pasando Ventanas a ser Centro Zonal, agrupando las provincias de Coquimbo, Aconcagua y Valparaíso.

Nuestra Directiva en Ventanas está formada por:

Presidenta, Graciela Labraña.
Vice o Secretaria, Sabina González.
Pro, Aurora Cosmelli.
Directoras: Blanca Barahona, Helga Behrendsen y Graciela Zamorano.

Estamos elaborando un Plan de Trabajo que comprenda cursos de perfeccionamiento, tanto para nuestra carrera funcionaria, como asimismo en cualquier campo que signifique superación personal; peticiones a la Empresa que propendan al mejoramiento económico, solución de problemas sociales, para tranquilidad de las asociadas y mejor desempeño de sus funciones; todo lo anterior en estrecha colaboración con Delegado del Personal y Asociación local, ya que nuestro Centro no interfiere a las instituciones gremiales ya establecidas en ENAMI y las socias siguen perteneciendo de hecho a ellas y, por lo tanto, a la Federación Nacional de Trabajadores de ENAMI, con todos sus derechos y obligaciones.

La duración de nuestro Centro es indefinida y el número de sus miembros ilimitados, éste agrupa a todo el elemento femenino que trabaja en nuestra Empresa, sin distinción de profesión, nacionalidad, ni creencias políticas y religiosas.

Invitamos a todas las mujeres de la Empresa a colaborar con nosotros y a adherirse al Congreso Nacional del Centro Femenino que pensamos realizar próximamente en Viña del Mar.

Se aprovecha la ocasión para reiterar que además de velar por nuestros intereses, pretendemos colaborar con la Empresa y los gremios, en todo lo que estimen, encontrando en nosotras la mejor disposición para ello.

LA UNIDAD

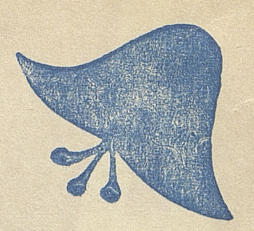
ORGANO OFICIAL DE LOS OBREROS DE ENAMI - LAS VENTANAS



LOS OPERARIOS DE ENAMI-VENTANAS, RINDEN HOMENAJE AL COMPAÑERO PRESIDENTE, Dr. SALVADOR ALLENDE G.

AÑO II - NOVIEMBRE DE 1970 - Nº 14

Carta al Viejito Pascuero:



Estimado viejito:

Cuento con 45 abriles, bien vividos y poco trabajados, y quiero pedirte un señalado favor por considerarme un hombre en la plenitud de mi existencia. Deseo que me traigas para estas Navidades una LOLITA con quien pueda jugar y pasar mis ratos de ocio, ya que de éstos tengo bastante. No importa que tenga 90-50-90 de medida general ni tampoco que sea menor de edad, pues yo estoy acostumbrado. Lo único que interesa es que "Muera Pollo", porque la última que me tocó puso el grito en el cielo y me enjuició la justicia ordinaria (cosa de rotos ¿no crees?)

Díle a la niña que por cuestión tiempo no se preocupe, porque a mi me sobra. En la mañana leo el periódico y en la tarde repaso los Avisos Económicos, por si se presenta algún negocio, total tengo que aprovechar, pues por ahí dicen que me parezco al Gauda dos Alamos, por eso de que me queda poco.

La otra gauchada que quería pedirte es; si tu puedes buscarme otra picada como las que he tenido hasta el momento, o sea otra peguita como ésta de ENAMI. Resulta que parece que yo tengo algo que no gusta a los demás, cuando estaba en el CONCI también me cayó la teja, según dicen, porque se extravió dinero y lo mismo me pasó en la Municipalidad de Viña, por eso pienso que tengo algo que no le gusta mucho a la gente.

De todas manera no te olvides de estos dos favores que te solicito y espero tu respuesta a la brevedad porque ya me está llegando el agua al pito y me están haciendo olitas.

Hasta pronto.

GUILE.

Creación de Dirigentes

De nada sirve repetir que el desarrollo indica un esfuerzo considerable en la formación de dirigentes. Es más, tratándose de tal manera habría incluso que precisar lo que se entiende por "formación" de éstos. Es cierto que hay necesidad de contar con sindicalistas de alto nivel, responsables del plan y su aplicación; como no menos es la necesidad de contar con dirigentes cooperativistas, organizadores capaces de entregar o de prever la organización de su gremio. En realidad, se debe formar al mismo tiempo varios tipos de personal dirigente, capaces de participar concientemente no solo en lo remunerativo, sino, en la producción, dirección, bienestar social, etc. y si este personal ha ser eficaz, es preciso buscar nuevos métodos.

Es indudable que seria ridículo dar una formación teórica de larga duración, y acto seguido, ponerles a trabajar. Por el contrario, conviene partir de una época teórica, breve, seguida de una experiencia real que alterne con cursillos de perfeccionamiento. Así se conseguiría un progreso rápido y realiza en la formación y se podría cubrir con prontitud las necesidades de personal dirigente.

Estos directores así formados no recibirían tal vez un diploma, pero serviría eficazmente para elevar y concientizar a los trabajadores.

Es preciso contar con una escuela de personal dirigente, de hombres de acción de la economía. Se respetará en ella la manera de pensar de cada uno, así como el concepto que cada cual tiene de su papel, se aprenderá a confrontar teorías con entera libertad, pero sobre todo a buscar y a inventar soluciones, para así satisfacer, realizar y realizarse a sí mismo.

PEDRO DE PABLO.



LA ENTREVISTA DE HOY

NOMBRE: Wagner Juárez Traslaviña.
Edad: 31 años.

Est. Civil: Casado (Doña Estrella Celis Montanares).

Hijos: Dos (Jorge, de 6 años y Wagner, de 3; nacido precisamente en la huelga del 68).

Desempeño: Capataz Wire-bars, Nave de Hornos.

Tiempo sin trabajo: Exactamente 2 años y 9 meses.

Motivos: Huelga del 22 de Enero de 1968.

¿Cómo le va compañero Juárez?

¡Bien, sé que me van a entrevistar, pero antes quisiera decir algo frente a tantas muestras de afecto recibidas en Ventanas!

Como hombre y también como trabajador, no puedo dejar de agradecer infinitamente las atenciones realizadas por la gran masa trabajadora de esta faena, las que me estimularon y me ayudaron a soportar estos años de privaciones y sacrificios, no sólo mío, sino también de mi familia. Para ellos mi reconocida gratitud y me encuentro a su disposición para lo que pueda servir.

¿Cuál es su pensamiento frente a los hechos ocurridos desde la huelga del año 68?

Bueno, hay algunas cosas que debo decir para que en otra oportunidad no vuelvan a suceder:

Frente a los problemas planteados por los trabajadores, las autoridades de esa época, erróneamente, nos enjuiciaron como a vulgares delincuentes, pasándonos a la justicia ordinaria donde comúnmente van los maleantes y no los hombres que trabajan.

Durante el lapso comprendido entre el 22 de Enero del 68, y la fecha de nuestra reincorporación, fuimos perseguidos políticamente en una forma encarnizada cerrándosenos todas las puertas que golpéabamos. En todas partes éramos rechazados por los informes emitidos por la Empresa como si lleváramos un estigma mortal por el hecho de haber sido gremialistas. No teníamos oportunidad de ganar lo mínimo para nuestras familias condenándosenos a vivir en una forma miserable y sin posibilidades de solución alguna.

El otro aspecto que es necesario aclarar es; el mal entendido que hubo con los 40 compañeros al creerse que nosotros reclamábamos como agitadores de un partido político, en consecuencia que lo hacíamos debido a la mala Administración Empresarial y al mismo tiempo, como chilenos responsables de una mejor economía nacional.

¿Algún caso poco común dentro de los 40?

Sí, lo que le pasó al compañero Julio Pozo. Debido a la precaria situación económica que atravesaba salía comúnmente a cazar. En una de estas ocasiones un cartucho de la escopeta le reventó en la cara y le tuvieron que operar de un ojo. Desgraciadamente lo perdió y

(A la vuelta)

debido a este lamentable accidente, aún no ha podido reintegrarse a sus labores en Ventanas.

Otro de los casos sería el de los compañeros Fernando Marcos y Adolfo Rodríguez, quienes por aflictivos motivos económicos, resolvieron acudir a los trabajadores de esta faena. Desgraciadamente en esa oportunidad se encontraron con el SEÑOR Caupolicán Sazo, en la entrada de Enami. Prácticamente no le hicieron mucho caso y se dirigieron a la Asociación de Operarios; pero el referido señor mandó a buscar los carabineros y los acusó de Saboteadores exigiendo que fueran inmediatamente detenidos. ENGRILLADOS, fueron sacados del recinto sin importarles que el único delito era haber participado en un movimiento GREMIAL. En la puerta se encontraba aún, el SEÑOR Sazo quien le dijo a modo de despedida:

¡HASTA LUEGO NIÑOS QUE LES VAYA BIEN!

En esa forma fueron conducidos hasta Quillota en una micro recorrido Ventanas-Santiago, expuestos al escarnio y la vejación pública.

Otro caso es: el del compañero Víctor Valencia (Q.E.P.D.)

Este hombre (analfabeto) no había participado nunca en una reunión gremial y fue sindicado como agitador profesional, ni siquiera tomaron en cuenta los 29 años de servicios —evidenciados en su hoja de vida. Posterior a este hecho el compañero Valencia falleció, seguramente por los sufrimientos y desvelos que esta acción significó en su futuro.

No alcanzó a gozar de su jubilación por falta de tiempo para hacer los trámites respectivos.

En fin, creo que cada uno de los compañeros reintegrados a sus labores por la nueva administración gubernativa, podría contar muchos casos similares o tal vez peores.

¿Cuál es el momento más amargo y más feliz de su alejamiento?

Bueno, podría definirlo de la siguiente manera:

Creo que el más amargo fue cuando no pude darle solución a los problemas del resto de mis compañeros (39), ya que siempre he estado ligado íntimamente como dirigente, frente a la clase obrera, o sea, a las masas, y veía con desesperación la impotencia de no poder hacer nada en los momentos difíciles que vivíamos.

Los momentos felices fueron aquellos cuando los compañeros de Ventanas me demostraron su afecto y compañerismo, ayudándome moral y económicamente, ya que nunca olvidaron los hechos ocurridos y a la clase que pertenecen.

¿Cuál es su meta a seguir?

Primeramente quiero decir que, nuestra reincorporación no se debía achacar exclusivamente a un cambio fortuito de gobierno (aún cuando influyó enormemente), creo que "ES JUSTICIA el reconocer como trabajadores" al permitírsenos nuestra vuelta a Ventanas.

Quiero en una forma personal, decir, a quien quiera escucharme, que no nos trae ningún espíritu revanchista y menos contra los propios trabajadores, pertenezcan a la clase laboral que pertenezcan, ya que entendemos que se pretende dar un gobierno del pueblo y por ende un Estado Socialista que beneficiará a las clases postergadas. Por este motivo, mal podríamos ser ejecutores de nuestros propios compañeros de clase.

Si antes dijimos que habíamos salido por reclamar la mala administración de la Empresa, volvemos con el propósito de levantar, en base a esfuerzos y sacrificios, la producción y el nivel de vida de todos los trabajadores de Enami en una forma mancomunada y unida, y por supuesto, también de nuestro querido Chile.

¿Qué le parece el nuevo sistema popular?

Creo que el nuevo sistema debe basarse en el reconocimiento del trabajador como persona y no como una simple máquina destinada a producir como se cree en la actualidad. Debe entenderse y comprenderse la psicología y el lenguaje laboral de cada persona, que como ser humano lucha por su hogar y por su tierra.

Agradeciendo la deferencia que han demostrado (se refiere a la revista), al entrevistarme y reiterando mi gratitud a todos los compañeros trabajadores de Ventanas, por el feliz recibimiento a nuestra llegada, sólo me queda un pensamiento y espero que siempre se cumpla. Es una máxima conocida de todos y que dice:

LA JUSTICIA TARDA; ¡PERO LLEGA!

El Aullido del CHACAL

Si cualquiera de Uds. les gusta hacer comparaciones, los invito para que juntos visitemos los casinos de Operarios y Empleados de la Empresa Nacional de Minería de Ventanas.

Antes que nada, apartándonos de la definición académica que separa al Obrero del Empleado; podremos decir en cambio que, ambos son seres humanos, que forman iguales núcleos familiares, que sufren las mismas necesidades físicas y biológicas y que los dos entregan su esfuerzo a cambio de un salario, por lo tanto caen en la misma clasificación de "asalariados".

Desgraciadamente, nuestra posible visita, hecha por tierra todos estos conceptos.

El resultado de la misma es el siguiente:

a) Entramos al "comedero" (no se le puede llamar comedor) de los Operarios y nos saltan a la vista los compañeros amontonados en mesas desnudas, impúdicas y dudosamente limpia; son la 11.45 y el murmullo de protestas se alza, apurando a los dos mozos, que por la vestimenta no se les podría clasificar como tales.

b) La falta de personal en este comedero, durante las horas de movimiento obliga a los compañeros a engullir en 15 minutos, lo que deberían hacer en media hora; el personal del concesionario no da abasto, y seguramente es explotado, en lo que se refiere a horario de trabajo, sobretiempo y salario, y si no cumplen con la higiénica medida de vestir uniforme limpio, no será por culpa de ellos.

¿Sigamos caminando?

Por la otra parte, aunque se puede decir que la comida del Casino de Empleados es poco variada, por lo menos cumplen con las mínimas normas de higiene, para el resguardo de la salud, muestra un excelente servicio, si hacemos comparaciones; hay vasos, manteles, mozos, de uniforme y comida fresca.

Como las comparaciones son siempre enojosas me limitaré a enumerar algunas de las deficiencias que saltan a la vista y al olfato:

1.—El crespo maduro, que atiende el mesón, si lo pusieran a pastorear una tortuga se le arrancaría; es lerdo, rezongón y mala voluntad.

2.—La concesionaria se bate con puras disculpas y pretextos, para disimular las deficiencias que son tan notorias, así también su trato, vulgar con su personal.

3.—El litro de leche, que en esta zona vale alrededor de E° 1,50 en el "comedero", cobran E° 1.— por 250 cc. o sea un cuarto, resulta fácil calcular la ganancia.

4.—Un menú:

ALMUERZO	COMIDA
Porotos con chorizo	Crema de porotos

También es fácil deducir que la famosa crema es el resultado de la escasa aceptación que tuvieron en la mañana.

CONSIDERACIONES:

En esta importante empresa, que representa el pilar de nuestra economía basada en el cobre, no deberían existir mayor diferencia que la que represente el aporte de trabajo que cada uno de Uds. hacen por el futuro desarrollo de nuestro país.

(A la vuelta)

Y punto. El día que Uds. mismos, con la dignidad de hombres bien nacidos, digan BASTA, a estas absurdas diferencias creadas para que personas carentes de escrúpulos las ahonden en su propio beneficio y protesten defendiendo vuestros intereses y vuestra salud, recién entonces no os tratarán como animales que se pueden alimentar con carroña, eso deben dejármelo a mí y a mis hermanos del pelaje gris.

Hasta aquí mi aullido.

EL CHACAL.

La solidaridad, el compañerismo son hermosas palabras que encierran iguales sentimientos. Dentro de nuestra Empresa éstas no pueden estar ausentes, y cada vez que es necesario recurre a la organización gremial en busca de la ayuda económica para paliar, el desfinanciamiento de una larga enfermedad o por los gastos que resultan del penoso fallecimiento de algún ser querido. El tratamiento que reciben todas estas peticiones es de todos conocidos y muchos están agradecidos de ellos. Pero como desgraciadamente, siempre hay quien lucha por una causa y otro que se aprovecha de ese esfuerzo; de un tiempo a esta parte nos hemos dado cuenta que en "algunos" se ha creado el vicio de la "caridad". Claro está que sacándonos las gafas obscuras del pesimismo y mirando hacia otro lado, nos encontramos con un hermoso ejemplo de solidaridad controlada, de ayuda efectiva y organizada; me refiero a la Mutual de la Sección de Vigilancia, organismo con casi tres años de vida y con un número aproximado de noventa socios; que como es natural, no todos pertenecen a dicha sección. Cree que lo bueno hay que estimularlo y la mejor manera es fortaleciendo su organización con el ingreso de todos los trabajadores de la empresa que cancelando sus cuotas, recibirán los beneficios que son bastantes y considerables; terminando con el abuso que cometen ciertos compañeros, en perjuicio de todos los demás, ya que la ayuda es considerada por ellos como un sobresueldo.

Hasta aquí mi aullido.

EL CHACAL.

¿Humorista o Visionario?

Mucho se habla del futuro, en cuanto a la civilización, viajes planetarios a otros mundos conquistados por el hombre, cientos de encuestas y sondeos a la opinión pública, están tratando de averiguar cómo será este mundo dentro de cien o mil años. Ahora veamos nosotros cómo será la condición de los trabajadores del año 2.500.

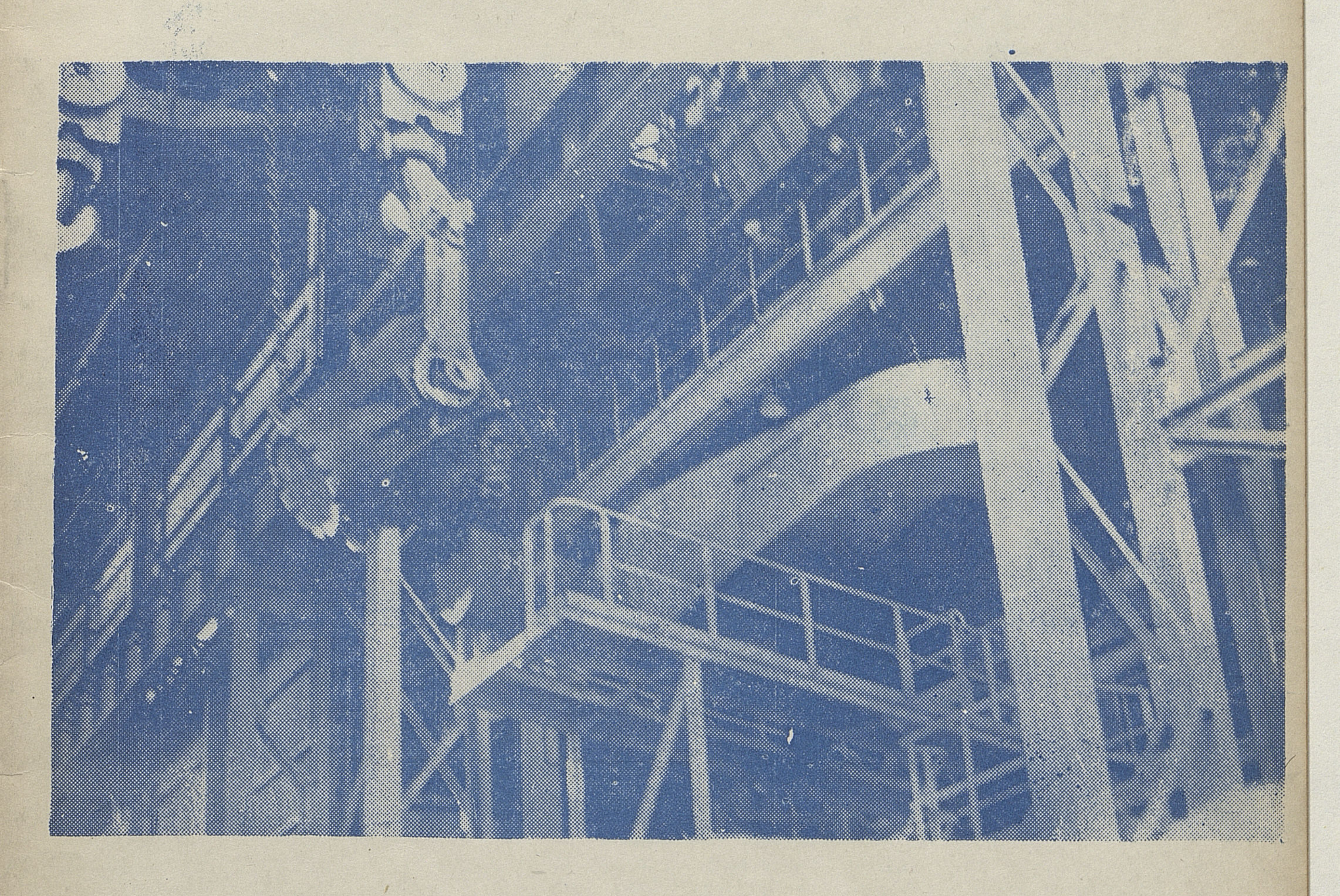
Todos serán politécnicos, y como habrá igualdad de salarios para todos, procurarán ocupar puestos subalternos de escasa responsabilidad. Se vivirá en la civilización de los recreos y del ocio. La vida humana estaría reglamentada. Se trabajará entre los 25 y los 45 años; a partir de esa edad se disfrutará de una holgada jubilación hasta los 100 años, edad que alcanzarán las tres cuartas partes de los humanos, durante su jubilación, el ex trabajador visitará el mundo y los planetas. A los cien años de edad ee pondrá fin a la existencia por medios eufóricos.

Los trabajadores pasarán la mitad del tiempo en escuelas de educación permanentes, en las que aprenderán las novedades y reajustes necesarios al conocimiento, así como los nuevos descubrimientos que relegarán a segundo plano los que se explicaban tan solo pocos días antes. No habrá secretos para nadie en matemáticas, física, química, medicina, derecho. La hegemonía de los economistas, juristas y médicos no existirá ya, y el poeta volverá a su laúd.

PEDRO DE PABLO.

LA UNIDAD

ORGANO OFICIAL DE LOS OBREROS DE "ENAMI" - LAS VENTANAS



AÑO II - ENERO DE 1971 - N.o 16



Mario Muñoz,

Presidente de los Pirquineros de Aconcagua

HISTORIA DE UN HOMBRE QUE DIO LO MEJOR DE SU VIDA AL SERVICIO DE UNA EMPRESA, (ENAMI) QUIEN DESPUES DE HABER SERVIDO 18 AÑOS 5 MESES, NO TUVO NINGUN MIRAMIENTO PARA SER LANZADO INJUSTAMENTE A LA CALLE

Yo Edecio Cortés C.

Ingresé a la Empresa en Paipote (Copiapó) el 14 de Octubre de 1949. Después de haber trabajado en Potrerillos en la Andes Copper Mining Co. 13 años me vine a Copiapó; por los antecedentes que traía, empecé a trabajar primero en la construcción de la población, de ahí a la Fundición, a hacer los pisos para el Horno fundidor, con mi experiencia de Potrerillos cooperé hasta el día de la puesta en marcha de esa fundición, luego pasé a enseñar a la gente el manejo de las grúas cómo alimentar el horno, trabajos de los molinos, etc., etc. Después pasé a ser Maestro de Horno y posteriormente Maestro de Convertidor y durante 4 años me desempeñé como Jefe de Turno reemplazante esprando una vacante, hasta que se produjo... pero yo no fuí tomado en cuenta, porque en esos días salía una Ley que para ocupar un puesto hasta de Capataz, tenía que tener humanidades, yo sólo 6º primario, y seguí marcando el paso, llegó el momento de seleccionar gente que tendría que venir a poner en marcha la Fundición Ventanas, y ahí fuí seleccionado junto con 14 compañeros más, de conducta intachable con responsabilidad y eficiencia. Nos vinimos completamente ilusionados con las promesas de que aquí íbamos a tener un puesto y un buen trato, pero qué desilusión.

Empezamos a trabajar, a enseñarle a la gente que no tenía ni nociones de lo que era un trabajo de fundición, el humo, el calor, los gases y cuidarlos que no se fueran a accidentar, cuidándolos nosotros, que ellos por su inexperiencia no se fueran a accidentar o quemar, en fin, así estuvimos tres meses trabajando 20 horas diarias y hasta las 24 horas del día. Hasta normalizar el horno, yo seguí como Maestro de Horno; sin ninguna remuneración extra, sólo con el sueldo que traía de Paipote Eº 10.—

Ahora había que empezar a convertir cobre y preparar gente para este delicado trabajo, pasé a la conversión y estuve ahí hasta que todo quedó normalmente trabajando, la gente había aprendido, igual los Ingenieros, los jefes que llegaron y que poco sabían como se trabajaba en una fundición, pero nosotros sin ningún egoísmo los pusimos al corriente de todo este trabajo. Ahora faltaba preparar gente para la Refinería Electrolítica, yó como dije antes, con mi experiencia de Potrerillos fuí pasado a esa sección a aportar con mis conocimientos, posteriormente había que perfeccionar gente en Alemania, ahí fuí otra vez seleccionado junto con otros compañeros que vinimos de Paipote, siempre los más responsables y los más capaces, yo fuí designado a la Nave Electrolítica y mis compañeros al refinado de cobre en Alemania (tres meses).

"Yo señores" a los dos meses y medio me enfermé del estómago y hacían como 15 días que no podía comer, desmoralizado por el clima, y en esos días recibía una carta de mi familia donde me decían que no tenían ni qué comer porque la empresa no les pagaba mi sueldo que era justo que se lo dieran, imagínese mi desesperación al encontrarme tan lejos y no poder solucionar esta situación, no quedaba más que conversar con el Jefe Sr. García, que iba a cargo del equipo de técnicos que fuimos para allá, le expliqué mi situación y le pedí mi vuelta a Chile, se molestó un poco pero dada mis razones me dijo que al otro día iríamos a conversar con el Cónsul de Chile, señor Roberto Müller, a las 11,00 horas lo esperé en el hotel, cuando él llegó venía

Historia de un hombre que...

enojado porque no había ido a trabajar, yo señor no fuí porque el me dijo que lo esperara a esa hora, me vine, y al llegar me dice el administrador que tengo que esperar la llegada del señor Gerente, que volvería de Alemania, había que esperarlo treinta días.

Mientras tanto yo en mi casa había encontrado un drama mi esposa postrada en cama porque aquí no le pagaban mi sueldo hasta que yo llegara, en el tiempo que yo estuve afuera me llegaron dos cartas, por las que me decidí volver, yo de allá no podía mandar plata ¿Cómo? ¿Con quién?

Cuando llegué traía mis economías pero todas se fueron en la enfermedad de mi señora, fué inútil, cuarenta días después fallecía, y ese fué el premio que tuve...

Llegó el Sr. Gerente, me llamó a la Oficina y en presencia del Sr. Administrador y varios ejecutivos de la empresa me abrazó, me dio la mano y me dijo que había sido un error del Sr. García y que aquí no ha pasado nada y que fuera inmediatamente a hacerme cargo de mi puesto, me fuí a mi trabajo. Capataz de Nave Electrolítica, sueldo Eº 13.30 diario, empecé a desarrollar mis conocimientos adquiridos en Alemania, insinuando métodos más prácticos y así modificando una máquina que casi todos los días le cortaba los dedos a un hombre, se iba a producir una vacante para Jefe de Turno, el más indicado era yó para ocupar este puesto según los Jefes Superiores de esa sección, por mis vastos conocimientos en esas labores pero otra vez fui postergado, pusieron a un señor que había producido un paro en el horno refinador por maltrato del personal, la empresa no lo cortó sino que lo puso a mis órdenes y yo con mi trabajo sin egoísmo le empecé a enseñar lo que yo sabía con todo mi buena fé, llegó el día que tenía que hacer uso de mi feriado legal el 10 de Diciembre de 1968, estando en vacaciones, se produjo un paro por despido de un dirigente, la empresa puso condición de arreglo, siempre que quedaran cuarenta operarios afuera y entre esos cuarenta salí yó. El Sr. Ministro de Minería estuvo de acuerdo que yo volviera a mi trabajo, pero fué imposible, el Sr. Caupolicán Sazo, Jefe Suplente del Personal de la Empresa, amigo del hombre que yo había dejado en mi puesto se opuso, y la palabra del Sr. Ministro no valió nada. Mientras tanto los cuarenta salimos sin ningún miramiento con familia, con hijos.

Yo señor le pregunto, si después que le he expuesto todo esto, ¿dónde está mi delito, ¿porqué me echaron? Sin considerar mi capacidad, eficiencia y responsabilidad en mi desempeño, tampoco consideraron mi antigüedad, ni que yo estaba con vacaciones, cree usted que debería hacérseme justicia, reintegrándome a mi trabajo aunque fuera por los dos años que me faltan para mi jubilación de desempeño en trabajos pesados.

Confío en su espíritu humano y de justicia.

Es gracia.

EDECIO CORTES C.

LA UNIDAD

ORGANO OFICIAL DE LOS OBREROS DE ENAMI - LAS VENTANAS



AÑO II - MAYO / JUNIO DE 1971 - N.o 19

VENGO DEL NORTE

(WAREVEGTY)

Aquí estoy, vengo del Norte,
tierra de recuerdos bravos,
rincón del hombre silente
que grabó sobre el caliche:
"Santa María" ¡Una historia!
de sangre, obrero, muerte...

Canto a esa pampa desnuda,
canto al sol abrazador,
canto al minero caído,
por huelga del "Salvador"...

Norte obscuro, de verde ausente
aún tu fruto estaba virgen
cuando el gringo abrió tú vientre.
Se robó el Cobre, el Salitre,
y fue enterrando a tu gente...

Tierra de gestos amargos
pero de espíritu entero,
tus ojos siempre anhelantes
de mirar un CHILE nuevo,
mientras tanto huelgas, hambre,
sangre de obrero en tu suelo...

Minero callado como niño enfermo
predica su nostalgia muda
la esperanza incierta,
si se verá un día vestido de viejo,
con el trágico mirar del silicoso
y la marchita fe implorando de hinojos...

Cuántas veces en tus grises cerros
de impotencia lloraron hombres fuertes,
cuántas veces por gritar al "yanke" ¡perro!
en Pisagua estuvo lejos de su gente...

Hoy tu recuerdo me llega tan de lejos,
como la nota fantástica de un eco,
que grita al pueblo:
¡La Pampa está despierta!
Norte Grande de allí vengo...

Gracias a la patriótica política económica del Gobierno Popular y al esfuerzo del proletariado chileno, nuestro país se transformará en el gran abastecedor del cobre del mundo.

EL COBRE ES Chileno

Desde que asumió el Poder la Unidad Popular comenzó una actividad febril en el Ministerio de Minería, la Corporación del Cobre (CODELCO), la Empresa Nacional de Minería (ENAMI), y en general en todo el gobierno y los partidos de la Unidad Popular por adoptar las medidas necesarias para que Chile supere el inmenso desafío histórico que significa la nacionalización de su principal riqueza básica, el cobre, aún en manos norteamericanas. A pocas horas de la victoria en las elecciones municipales de la Unidad Popular, la Cámara de Diputados aprobó por abrumadora mayoría la reforma Constitucional para esa nacionalización. Quedan ya pocos trámites. El cobre llega a ser chileno. Junto con empezar a dar la redacción final a la proposición de texto legal que nacionaliza al cobre, se designó como consejeros de CODELCO a obreros y técnicos de la Unidad Popular, que de inmediato adoptaron una actitud firme en defensa de los intereses nacionales. Por eso ahora, al avanzar la nacionalización, el gobierno está en condiciones de enfrentar el sabotaje imperialista. De hecho, el cobre está a punto de ser integralmente chileno. Ya el Estado tomó a su cargo directamente su comercialización en el país y en el extranjero.

Entre los directores que el Estado puede nombrar en las compañías Chuquicamata, El Salvador, Exótica, El Teniente, Andina y Sagasca, fueron nombrados 7 obreros del cobre, el presidente de la Federación Minera y varios ingenieros, técnicos y abogados que militan desde mucho tiempo en el movimiento popular. El presidente de Chuquicamata es ahora Julio Zambrano, obrero y técnico minero, perseguido hace años en la ilegalidad y que aportara sus conocimientos en los comienzos de la Revolución Cubana. El presidente de El Salvador, es el ingeniero Ricardo García, quien formó en 1963 la comisión técnica de la CUT.

Se reincorporaron a sus puestos los obreros que habían sido despedidos por razones de persecución política y gremial. Los pliegos de peticiones en discusión fueron resueltos sin mayores dificultades. Se envió a los minerales comisiones investigadoras del sabotaje que habían denunciado los trabajadores, acusaciones que como veremos más adelante, resultaron plenamente comprobadas.

LA MAGNITUD DEL SAQUEO IMPERIALISTA

A mediados de diciembre, el Presidente Allende firmó en un acto público y envió al Parlamento el proyecto de Reforma Constitucional que nacionaliza el cobre. Este ha sido aprobado por el Senado y la Cámara. Resta que el Senado ratifique las enmiendas que le introdujo, perfeccionándolo, la Cámara y, por último, que 60 días después lo despache solemnemente el Congreso Pleno.

El programa de gobierno que ofreció la Unidad Popular planteaba como medida indispensable y de urgencia para garantizar integralmente nuestra independencia económica y nuestra plena soberanía, la recuperación de las riquezas básicas a través de la nacionalización del cobre, el hierro y el salitre, y así dijo: "El proceso de transformación de nuestra economía se inicia con una política destinada a constituir un área estatal dominante, formada por las empresas que actualmente posee el Estado más las empresas que se expropien. Como primera medida se nacionalizarán aquellas riquezas básicas, como la Gran Minería del Cobre, hierro, salitre y otras, que están en poder de capitales extranjeros y de los monopolios internos". El Gobierno Popular cumple entonces sus promesas, a pocos días de comenzar.

Las grandes empresas norteamericanas, que han explotado en Chile sus riquezas básicas, cobre, hierro, salitre, han obtenido de ellas, en los últimos 60 años, ingresos por la suma de 10.800 millones de dólares.

Si consideramos que el patrimonio nacional, logrado durante 400 años de esfuerzo, asciende a unos 10.500 millones de dólares, podemos concluir que en poco más de medio siglo estos monopolios norteamericanos sacaron de Chile el valor equivalente a todo lo creado por sus ciudadanos en industrias, caminos, puertos, viviendas, escuelas

hospitales, comercios, etc., etc., a lo largo de toda su historia. (1)

Hacia 1876 Chile desde sus minas, usinas y fundiciones, abastecía el 62% del consumo mundial de cobre. Con esta actividad, con el primer ferrocarril de Sudamérica, con la mayor flota mercante, el país se perfilaba como una potencia económica, como un país de progreso y de civilización.

Chile fue y es conocido en el mundo por su cobre. Chile fue y será el gran abastecedor del metal rojo.

A lo largo de toda nuestra historia ya hemos exportado 22 millones de toneladas de cobre, cifra difícil de evaluar a primera vista. Baste señalar que todo el continente asiático mantiene reservas equivalentes a 1,5 millones de toneladas; en toda Europa Occidental las reservas son de 3,2 millones de toneladas; la Unión Soviética tiene 16 millones; el Congo 20 millones y Australia reservas cubicadas mucho más reducidas.

Es decir, Chile ya ha exportado tanto cobre como el que acumulan en sus entrañas varios continentes juntos.

CONTRADICCIONES INSALVABLES

Nuestro país todavía encierra recursos cubicados seguros por un total de 37 millones de toneladas. Es la reserva más grande del mundo y corresponde a un 21% de la reserva mundial total. El total probable de reservas chilenas es de 92 millones de toneladas, con una ley media de 1,8%, lo que representa una riqueza incalculable. Los Estados Unidos tienen también una gran reserva, pero de leyes medias mucho más bajas, entre ½ y 1%, que lo conducen a costos operativos cada vez mayores. Esto explica el afán de ese país por explotar yacimientos ubicados en otros territorios.

En esta materia, nuestras contradicciones con el imperialismo norteamericano son insalvables. A Chile le convienen precios altos para sus materias primas. A los monopolios le convienen precios bajos para una mayor elaboración en el país, para integrar la economía nacional, lograr mayor ocupación, más procesos industriales, más salarios, más tributación, más compras en el país. A los monopolios les interesa no industrializar en Chile para que el gran valor que agrega al precio del metal su elaboración, que significa inmensa actividad industrial y comercial y altos salarios, quede en la metrópoli. A nosotros nos interesa cuidar nuestra reserva y sacar el máximo provecho de ella, a medida que la necesitamos. A ellos les interesa llevarse fuera la mayor cantidad de cobre, al precio más bajo y en el menor tiempo posible. A nosotros nos interesa comerciar con todos los países del mundo y hacer que nuestro cobre contribuya a una vida mejor para todos los hombres. A ellos les interesa mantenernos restringidos a los mercados cautivos de sus propias conveniencias comerciales.

Una publicación especializada pone esto muy claramente de manifiesto para el caso de la Anaconda (2).

"La Anaconda Company, por ejemplo, que ocupa una posición importante en la explotación de numerosos yacimientos, tiene aún mayor significación en el mercado como consumidora. Para semejantes empresas, la venta del cobre primario a precios relativamente bajos conduce, al reducir los beneficios en la fase de la producción, a una disminución proporcional de los impuestos y otros gravámenes por pagar a los gobiernos de los países anfitriones, mientras que la cantidad que se deja de ganar en la venta del metal bruto se recupera al nivel del metal transformado".

Esta contradicción insalvable se da, y de manera mucho más determinante, hasta en los aspectos técnicos o comerciales más insospechados.

Por ejemplo, Ray W. Ballmar, funcionario de la Kenecott Copper. hizo un estudio (3) en 1960, en la Sloan School of Industrial Management (MIT), sobre la industria del cobre a nivel internacional, donde da como un hecho comprobado la estrecha conexión entre las compañías mineras, las concentradoras, fundidoras, refinadoras, manufactureras de cobre y finalmente usuarios de los productos de cobre. Luego estudia el problema de que proporción de la producción de cobre, a nivel de la mina, debe controlarse para "estabilizar" el mercado a lo largo de toda la línea mencionada.

Parece haber razones para esperar —dice— que con políticas apropiadas, incluso una participación menor puede ejercer una fuerte influencia a lo largo de todo el sistema. "Hay razones para creer que se puede encontrar caminos en que la acción unilateral por una sola organización puede ser suficiente para lograr la estabilidad en una gran medida"

Hay una tendencia a todos los niveles hacia la acumulación especulativa en inventarios. Ballmar recomienda varios criterios para actuar en esas condiciones de acuerdo a los intereses de las empresas. Además muestra un ejemplo muy interesante. ¿Cómo varía la producción

(A la vuelta)

(1) Los antecedentes que siguen han sido extraídos de la introducción al proyecto de Reforma Constitucional.

(2) "Estudios Económicos", publicación trimestral del Depto. de Investigaciones del Banco Francés e Italiano para la América del Sur, publicado en París.

EL COBRE ES...

minera cuando cambia el precio? Dice que, dada la organización actual, hay factores que tienden a disminuir la producción cuando sube el precio. La mina tiene una cierta capacidad total de manejo de mineral bruto. Ahora, cuánto cobre se obtenga de ello, depende de qué parte de la mina se trabaje, de qué frente de producción se ataque, ya que en una misma mina existen diversas leyes de contenido de cobre fina. "El gerente de una mina no está interesado en lograr la máxima ganancia en cada momento, sino en mantener los niveles acostumbrados y al mismo tiempo obtener cobre tanto de los minerales de alta ley como de baja ley".

"Si el precio sube es posible mantener el nivel acostumbrado de utilidades, trabajando los minerales de baja ley. Como se maneja la misma cantidad de mineral bruto (al no cambiar la capacidad instalada de las maquinarias) la producción baja".

Adoptar decisiones técnicas en función de la situación cambiante del mercado, es perfectamente legítimo. Todo depende de quién las adopte y para servir a qué intereses. Como se verá, los yanquis han usado esta posibilidad en sentido contrario, sacando la mayor cantidad de cobre posible, a cambio de perjudicar gravemente el desarrollo futuro de las minas.

Creemos que está demás volver a repetir las cifras de las fabulosas utilidades que los yanquis se han llevado; de las veces que hicieron bajar el precio de nuestro cobre; los negociados que se hicieron, las legislaciones de excepción que consiguieron de los gobiernos dóciles, los juegos con los retornos de divisas.

Con razón la CUT en un reciente folletos pudo resumir en 12 escándalos la triste historia del cobre. Quizás el más grande de los fraudes sea el que Frei y sus acólitos le impusieron a la democracia cristiana y el país con los convenios de sociedades mixtas. En un momento histórico muy apropiado para nacionalizar, lo desperdiciaron y por miopía de clase burguesa transaron con los yanquis, aceptaron ideas de ellos para expandir fuertemente la producción de cobre a cambio de convenios en que el Estado era formalmente dueño de la mitad de las empresas. Formalmente, porque si bien recibía ahora la mitad de las utilidades, se rebajó de tal forma los impuestos a la otra mitad que ahora quedó, por tonelada de cobre, menos dólares para Chile. Formalmente porque la administración de las empresas y las ventas del cobre quedaron sin posibilidad de reclamo en manos de Anaconda y Denecott, y vaya si aprovecharon esto bien para sus bastardos intereses imperialistas. Las empresas no aportaron capital fresco para los planes de expansión y éstos han sido y serán pagados prácticamente en su totalidad por Chile.

Pero el cobre está siendo nacionalizado. Será ahora para los chilenos y nunca más para los yanquis.

CHILE ENCARA UN GRAN DESAFIO

Recuperaremos para Chile el pleno dominio de esta vital riqueza básica. Aprovecharemos plenamente la ventaja relativa que nos da la naturaleza. Daremos ancho horizonte y perspectivas a nuestros obreros y técnicos calificados. Crearemos el complejo minero-industrial más grande de Sudamérica y uno de los más importantes del mundo. No sólo exportaremos a nuestro entero beneficio riqueza natural, sino que le incorporaremos mano de obra chilena, transporte, tecnología y procesos transformativos de la índole más variada.

Tenemos la capacidad para lograrlo y tenemos también una actitud abierta para apoyarnos en la colaboración que podamos lograr y adquirir en cualquier país de la tierra. Procuraremos ampliar nuestros mercados, sin despreciar los tradicionales. Podremos dar nuestro aporte imprescindible al aumento mundal del consumo de cobre, símbolo hoy de civilización y progreso. Este proceso global permitirá un aumento insospechado del nivel de actividad de nuestra economía, junto al cumplimiento integral de todo el programa de la Unidad Popular.

Frecuentemente, se usa como argumento contra la nacionalización la complejidad técnica de la operación de las faenas del cobre, pero la experiencia histórica es decidora al respecto. Todas las actividades del país que tienen un desarrollo tecnológico moderno se han logrado contra los norteamericanos. La inversión extranjera en electricidad nos tenía sumido en un déficit de energía hasta que el Estado, con técnicos chilenos desarrolló la ENDESA. Igual ocurre en el petróleo, donde nos negaron sistemáticamente toda posibilidad de conocer su manejo y de poder explotarlo. En las comunicaciones —teléfonos, etc.— la compañía americana no ha sido capaz en 20 años de proveernos de comunicaciones, porque no le conviene. Hasta que el Estado chileno, a un costo quizás demasiado alto, está dando esta facilidad tan importante.

(3) Citado en Industrial Dynamics de Jac, W. Forrester.

(Este interesante trabajo que hubiésemos querido publicar en una sola edición, debido a la falta de espacio nos vemos obligado a publicarlo en tres etapas, siendo esta la primera de ellas).

LA CUT. CONQUISTA DE LA CLASE OBRERA

La lucha de la clase obrera en Chile tiene como su primer organizador y líder a Luis Emilio Recabarren, fundador de la Federación Obrera de Chile, FOCH, a través de la cual pretendió establecer la unidad obrero-campesina.

Antes de su aparición en el desarrollo social de Chile no se da otro que lo iguale en su visión moderna de lo que debe ser la organización de la clase trabajadora.

Según constata Hernán Ramírez Necochea, en su Libro Historia del Movimiento Obreros en Chile, las primeras señales del movimiento obrero nacional surgen a mediados del siglo pasado como consecuencia de la formación del sistema capitalista en el comercio en Valparaíso y en la explotación de las minas en las provincias nortinas. Pero hasta la Guerra del Pacífico en 1879 se puede decir que esas primeras manifestaciones son sólo la etapa anterior a la verdadera historia de la lucha organizada y consciente de los trabajadores chilenos.

A partir de aquel hecho y de aquella fecha, se inician y prosiguen cada vez con mayor regularidad las acciones de los trabajadores en contra de un sistema que los oprimía y se hacía cada vez más insoportable.

La primera huelga de que existe prueba, según Ramírez Necochea, ocurrió en 1849 y fue una huelga de operarios de sastrerías ocurrida en Santiago. La primera organización obrera es la Sociedad Tipográfica, fundada el 18 de Septiembre de 1853. Poco después surgen las organizaciones mutualistas que en ningún caso alcanzaron el espíritu de lucha con que llenó Luis Emilio Recabarren a la Federación Obrera.

Las primeras organizaciones sindicales nacieron a comienzos de este siglo en Santiago, Valparaíso y Antofagasta como instituciones de hecho destinadas a realizar huelgas.

Fue Recabarren quien tuvo el mérito de unificar y orientar a estas primeras expresiones espontáneas y nacidas como canalizadoras de la protesta de los trabajadores contra las injusticias del sistema capitalista.

Es la Federación Obrera de Chile el primer antecedente serio para la creación de un organismo nacional que unifique todas las organizaciones de trabajadores existentes.

Posteriormente fue creada la Confederación de Trabajadores de Chile, CTCH, y en 1953, después de un largo camino de luchas en que no estuvo ajena la sangre obrera, Clotario Blest y otros compañeros dirigentes gremiales crearon la Central Unica de Trabajadores.

Es a esta última, a la gloriosa CUT, a la que el compañero Salvador Allende le otorgará reconocimiento legal a través de un proyecto de ley que presentó al Parlamento a mediados de Mayo. Porque hasta ahora, por mil artimañas legales, esta importante organización de los trabajadores chilenos todavía no tiene el reconocimiento legal que se merece y solo ha representado de hecho a la clase trabajadora chilena.

B.C.C.

---

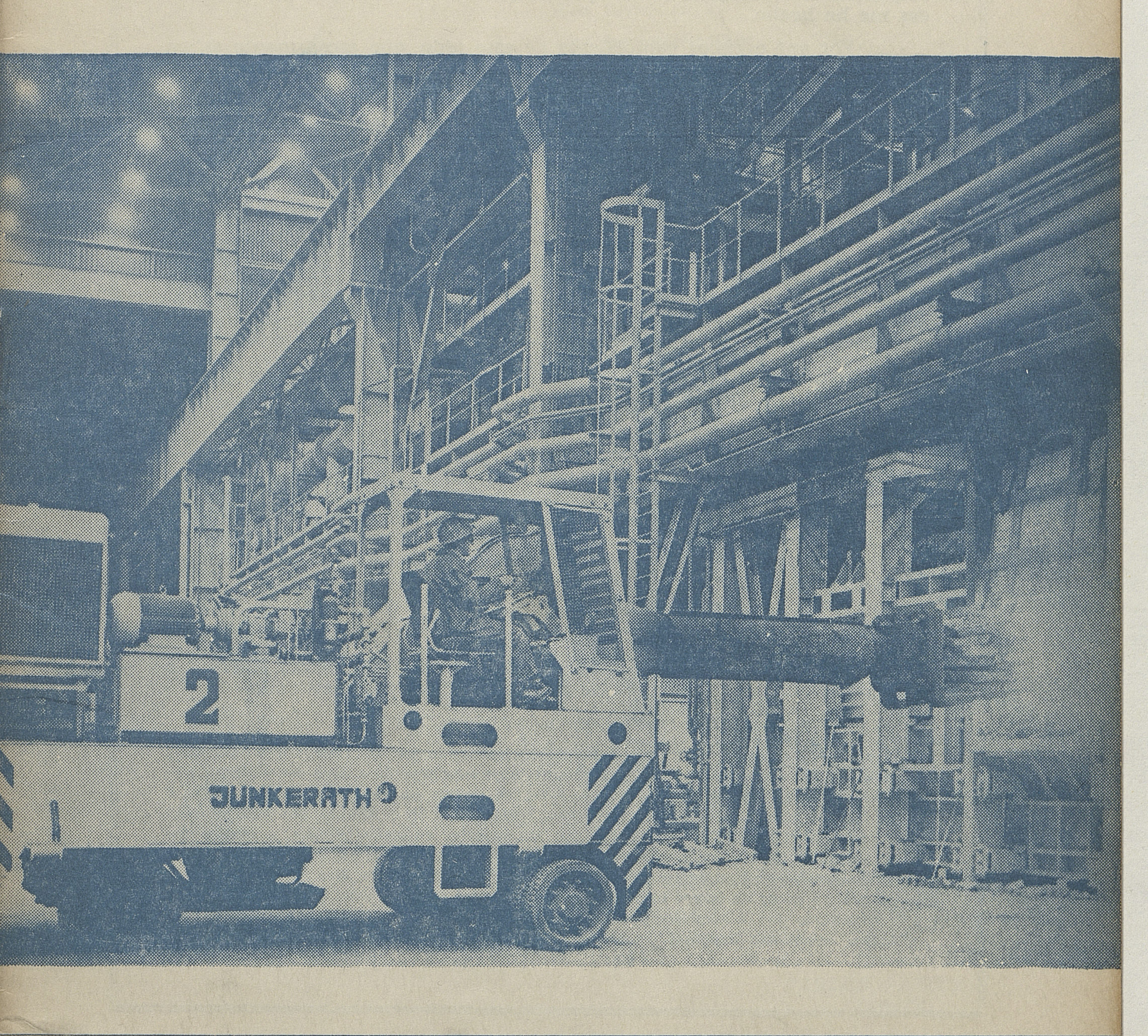
la costa. ¿No es así compañero Delegados de Casino?

Y ahoras vamos a pasar a algo más delicado: ¿Qué me dicen sobre el pago de Jornales a los compañeros operarios? ¡Nunca sale el sencillo! Hombriiiiii, quedan siempre rezagadas las monedas desde Eº 0,10 hasta Eº 0,95 en donde somos 1.200 operarios por parte baja, por que creo que me he quedado corto. ¿Cuánto queda por ahí? Ojo muchachos que hacen los sobres de pago y que no se les caigan las monedas

Y por último el chiste cruel. Uds. saben que el ruido de los motores que existe en Central Térmica no es para seres humanos, según concepto del médico de la Empresa como también del Departamento de Seguridad de Ventanas, y ahora para remate van a instalar la sirena en la techumbre de esa Sección. ¡Es como mucho! ¿No les parece?

LA UNIDAD

ORGANO OFICIAL DE LOS OBREROS DE ENAMI- LAS VENTANAS



AÑO II - SEPTIEMBRE 1971 - No. 21

LA UNIDAD

ORGANO OFICIAL DE LOS TRABAJADORES DE ENAMI — LAS VENTANAS



ROSENDO JESUS OGALDE O., DESIGNADO "EL MEJOR TRABAJADOR DE CHILE". SE HA DESEMPEÑADO DURANTE 37 AÑOS EN LA EMPRESA NACIONAL DE MINERIA, Y HOY COMO AYER, SIGUE CON EL MISMO TESON Y ENTUSIASMO. SUS COMPAÑEROS, SE SIENTEN ORGULLOSOS DE EL; PUES LOS HA HONRADO Y PUESTO EN UN PINACULO DE PRESTIGIO FRENTE AL RESTO DE LOS TRABAJADORES DEL PAIS. UN EJEMPLO DIGNO DE APLAUSO, DIGNO DE IMITAR, A NO DUDAR.

AÑO II - DICIEMBRE 1971 - N.o 23

LOS ANTI-TODO

En oportunidades no puedo comprender de qué material estamos conformados. Me doy cuenta que hay ocasiones en que debemos votar en contra de una idea o de un acto que perjudica visiblemente a una gran parte de trabajadores. Pero cuando negamos la sal y el agua, por quítame estas pajas o por el solo hecho de no concordar ideológicamente con la persona que tuvo la gracia de plantear o insinuar una necesidad, entonces somos igual que el perro del hortelano, que ni come ni deja comer.

Todo ésto lo digo, visiblemente molesto por la obstinada oposición de algunas personas en relación a la construcción de la cancha de básquetbol, negándonos elementos esenciales, o acusándonos en forma injuriosa a Ejecutivos de Ventanas, sobre ocupación de artículos de elevados valores a los cuales les habríamos echado manos sin la respectiva autorización.

La forma negativa frente a una situación se demuestra de muchas maneras, pero es burdo mostrar la hilacha, cuando se niega el préstamo de una humilde pala (manual), creyendo que con ello, se parará la obra completa, máxime si personalmente uno ve la existencia en pañol, de esa sección de diez elementos inactivos de los solicitados e indispensables para las faenas en que estamos empeñados. Y cuando creemos que lograremos lo que para muchos era imposible de realizar, nos encontramos con que pasa una persona, por casualidad, frente a la obra, y nos recrimina por no haberlo realizado, según ella lo considera conveniente, aún cuando en su oportunidad le habíamos solicitado su desinteresada colaboración.

No acierto a comprender lo que guía a los "Anti-Todo", cuando nos acusan de ocupar, ilegalmente, un mineral de cobre de alto porcentaje, sin saber que había sido cedido gentilmente por el Jefe de la Agencia de Compras, y extraído del panteón de la cancha, o cuando recriminan a las compañeras, que en una forma desinteresada y leal nos cooperaron en la confección del almuerzo de camaradería, por el simple hecho de marcar su tarjeta de control, sin cobrar el tiempo que nos dispensaron en estas actividades.

Y cuando nos critican de estar realizando estas obras con el propósito de "apoderarnos" del Club Deportivo ENAMI, les decimos abiertamente que nuestra idea es la de ORGANIZAR de una vez por todas, las actividades deportivas de la gran masa de trabajadores que desean y exigen la sana práctica de todas las ramas, y no de seguir aceptando la implantación del fútbol como único representante deportivo de la Fundición y Refinería Ventanas.

Afortunadamente estos señores son los menos, porque los más, hicieron posible la realización de la obra, demostrando con ello un criterio altruista y un alto espíritu de compañerismo, algo que, algunos desconocen. Tampoco dejamos de reconocer las buenas disposiciones de los Ejecutivos, los cuales nos dieron carta blanca para actuar, comprendiendo que se trataba de una LABOR POSITIVA, y no distorsionada como la vieron los Negativos de Siempre.

MORALEJA:

PINTOR: ES AQUEL QUE SABE PINTAR
Y NO AQUEL QUE DESEA PINTAR

HASTA LA VISTA,

JOPLA.